THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Equality of Opportunity

ANNUAL REPORT 2000

Freedom from Discrimination

102-00551/

2000

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

Bilingual Web-site

www.gov.mb.ca/hrc

The Manitoba
Human Rights
Commission

Winnipeg
7th floor - 175 Hargrave Street
Winnipeg, Manitoba R3C 3R8

Ph: (204) 945-3007
Toll Free: 1-888-884-8681
TTY: (204) 945-3442
Fax: (204) 945-1292
e-mail: hrc@gov.mb.ca
collect calls accepted

Brandon
Provincial Government Building
340 Ninth Street
Brandon, Manitoba R7A 6C2

Ph: (204) 726-6261
Toll Free: 1-800-201-2551
TTY: (204) 726-6152
Fax: (204) 726-6035
Collect calls accepted

The Pas
2nd floor - Otineka Mall
P.O. Box 2550
The Pas, Manitoba R9A 1M4

Ph: (204) 627-8270
Toll Free: 1-800-676-7084
TTY: (204) 623-7892
Fax: (204) 623-5404
Collect calls accepted

Minister of Justice

Attorney General

Room 104
Legislative Building
Winnipeg, Manitoba, CANADA
R3C 0V8

His Honour
The Honourable Peter M. Liba, C.M.
Lieutenant-Governor of Manitoba

Sir:

May it please your Honour, it is my pleasure to present to your Honour, the Annual Report of The Manitoba Human Rights Commission for the year 2000.

Respectfully submitted,

Gord Mackintosh
Minister

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

The Honourable Gord Mackintosh
Minister of Justice and
Attorney-General
Legislative Building
Winnipeg MB R3C 0V8

Sir:

We are pleased to forward to you, the Minister responsible for administration of *The Manitoba Human Rights Code*, the Annual Report of the Manitoba Human Rights Commission for the calendar year ending December 31, 2000.

Kenneth Filkow Q.C.
Chair

7TH FLOOR, 175 HARGRAVE STREET, WINNIPEG MANITOBA R3C 3R8
(204) 945-3007 TOLL FREE: 1-800-282-8069 FAX: 945-1292 TTY: 945-3442
E-MAIL: hrc@gov.mb.ca WEBSITE: www.gov.mb.ca/hrc

Table of Contents

Building on the Past	7
Looking to the Future	10
An Overview	12
Complaint Process	15
First Contact – Intake and Pre-Complaint	16
Next Attempt – Mediation and Investigation	17
Legal Steps – Directed Mediation and Hearings	18
Settlements	19
University Monitoring	27
Legal Proceedings	30
Raising Awareness	31
Regional Reports	36
Advice Available – Advisory Opinions	38
The Commissioners	40
Initiatives 2001	42
Commission Organizational Chart	43
Statistics	44

Manitoba Human Rights Code

In 1987 the provincial government passed the current Manitoba Human Rights Code. Protection under *The Code* extends to all ages. It prohibits unreasonable discrimination on the following grounds:

- Ancestry
- Nationality or national origin
- Ethnic background or origin
- Religion or creed, or religious belief, religious association or religious activity
- Age
- Sex, including pregnancy, or circumstances related to pregnancy
- Gender-determined characteristics
- Sexual orientation
- Marital or family status
- Source of income
- Political belief, political association or political activity
- Physical or mental disability

Members of other groups, which have been historically disadvantaged but are not listed above, may be able to file a complaint on analogous grounds.

The mandate of the Manitoba Human Rights Commission is to achieve equality of opportunity and freedom from discrimination in the areas of housing, employment, contracts and services available to the public. Although many of these activities fall within provincial jurisdiction, complaints against certain federally regulated entities such as airlines, banks, telecommunications, reserves and the federal public service should usually be filed with the Canadian Human Rights Commission.

The Manitoba Human Rights Commission is authorized to mediate and investigate complaints of discrimination, to refer matters to adjudication, to issue binding opinions, to educate the public and promote human rights issues.

Mission Statement – The Manitoba Human Rights Commission is mandated to achieving equality of opportunity and freedom from discrimination.

Board of Commissioners*

Ken Filkow Chairperson

Cheryl Dumont Vice-Chairperson

Commissioners

Alfredo Arrojado

Dr. Amarjit S. Ameja

Janet Baldwin

Roberta Frederickson

Kemlin Nembhard

Yvonne Peters

Randal Smith

Dianne Vanderwater

*As of December 31, 2000

Minister

The Honourable
Gord Mackintosh

Building on the Past

- **Message from the Chairperson**

By the time of the printing of this annual report my extended term as Chairperson of the Commission will have expired. Knowing this is to occur, I am pleased to have the opportunity to provide a retrospective of the last thirteen years.

Human Rights Commissions were created on various dates in the early 1970's. In 1971, Human Rights Legislation created the Manitoba Commission. These agencies pioneered and struggled, as most pioneers do, in gaining acceptability, credibility and effectiveness. Prior to their creation a person who had suffered differential treatment by reason of race, source of income, gender or other characteristics had no recourse to any government agency or to the court system. Discriminatory attitudes were prevalent in Manitoba, as elsewhere. For example, it was common to see classified ads as follows: in the employment area "Help Wanted - Male" and in the rental area "No Indians".

The Commissions at their inception were properly mandated to balance an educative role and a compliance role. Compliance attempted to achieve positive consensual resolution between the parties, rather than punitive, culpable dispositions. During the 1970's, in a generally indifferent society, these noble aims of legislation were hard to achieve except slowly and, necessarily, tentatively. By the mid 1980's, our Commission, as others across the country, had gained experience and conviction as to the manner in which to approach the exercising of its mandate.

From the late 1980's to the present, I was fortunate to chair successive Boards and to work with members all committed to eliminating the serious backlog of cases and to deliver effective and timely results. Processes were streamlined, mediation formats were developed and many complaints came to be resolved on an expedited basis. This trend is increasing exponentially.

"The further back you can look, the farther forward you are likely to see."
Sir Winston Churchill

It had also become apparent over the first two decades of the Commission that it, as other Commissions, had to be in the vanguard of pursuing Human Rights complaints to the highest level of court disposition. In separate cases, our Commission pursued a complaint based on pregnancy and a complaint based on sexual harassment to the Supreme Court of Canada. In the first case this court held that pregnancy was a legitimate gender issue that had to be accommodated in the work place. In the other case, the court determined that sexual harassment was included in the characteristic of sex and that Human Rights Commissions clearly had jurisdiction in this area. Both decisions proved to be highly consequential to Commissions across the country and to the shaping of public attitudes in a positive way. The Commission takes pride in having committed itself to seeing the actions through.

Another case authority that stands out is the Manitoba Court of Appeal decision in the Vogel case. Chris Vogel had complained that he was being differentially treated with respect to group insurance benefits available to him as a provincial civil servant. The supportive decision of the Manitoba Court of Appeal, coupled with court decisions from other jurisdictions, markedly altered attitudes as to same sex benefits resulting in policy and legislative changes by governments.

Over my tenure as Chair, I will remember with fondness the excitement of brainstorming public stands and positions. The members of the Board, Legal Counsel and the Executive Director were always involved. At times we disagreed with an Adjudicator's decision. I remember the Commission denouncing such a decision when an adjudicator upheld the rights of a religious school to require religious faith as a qualification for employment at the school of a non-faculty individual. The Commission emphasized that the decision turned on the particular facts of that case and that it was not fair or appropriate to draw a general principle from the decision.

In a case, which was dismissed for lack of evidence, a mother was prohibited from breast feeding in a retail store. The Commission publicly focussed on the human rights principles delineated by the adjudicator. We emphasized that the Adjudicator had found that there was a duty by the retail store owner to accommodate the nursing mother by finding a relatively private place for her. The case was the first known reported decision dealing with breast feeding in a retail environment.

The Manitoba Commission has also expanded and redefined our educational programs. As contrasted with the indifference to Human Rights principles in the early 1970's as mentioned earlier, these seminars are extremely well attended. The business community has on many occasions expressed gratitude for the instructive benefit it gets from their attendance.

The work of the statutory human rights agencies across Canada has been complemented by the work of CASHRA, a national organization of the different human rights agencies created by the government. I was very pleased to serve as the CASHRA President from 1995 to 1996. My earnest hope is that CASHRA will continue to be an effective and collective voice of Commissions across the country.

While there have been significant accomplishments, there can be no illusions that there are still wide spread unattractive and disturbing attitudes in our community. My successor and the successor Boards will face continued significant challenges. I wish them every success in pursuing the continued mandate of the Commission and ensuring the proper balance of the interests of the complainants and the respondents.

I wish to acknowledge the quality of so many Board members with whom I worked, in particular, my vice-chairs Molly Robinson and, more recently, Cheryl Dumont. The working relationships I enjoyed with the Commission's Executive Director Dianna Scarth and legal counsel, Aaron Berg, were wonderful. I am very obliged for the friendships I have developed at the Manitoba Commission and Commissions across the country.

Ken Filkow, Q.C.
Chair of the Board

Looking to the Future

- **Message from the Executive Director**

The year 2000 was a year in which, like many other organizations, the Manitoba Human Rights Commission reviewed its accomplishments with a view to determining its future directions. Considerable progress has been made in reducing the time required to deal with complaints. We closed a record number (422) of files (i.e. actual and potential complaints) during the year. The average time for completion was 8.2 months. We will strive to improve that figure in the future.

In the past few years, the Commission has focussed on two major initiatives: increasing the range of options available to resolve complaints, and developing and delivering very practical and comprehensive human rights seminars for employers, human resource professionals, and non-profit organizations. We will, in the coming year, continue to build on the progress that has been made in those areas, but will also undertake important new initiatives as well.

The Commission will consider how it might provide more culturally appropriate human rights services to Aboriginal peoples. Our experience in northern Manitoba has confirmed our perception that, despite the widespread discrimination against Aboriginal people, a relatively low number of complaints are filed with the Commission each year. We are, however, making progress in the North. The human rights officer travels extensively, holding office hours in various communities. We have also adopted a pro-active approach to outreach activities by providing workshops and seminars for large employers, schools and colleges and community groups in Northern Manitoba. It will be a priority for the Commission to develop a similar service delivery model in Winnipeg in the coming year.

Working in partnership with community organizations will continue to be an important approach undertaken by the Commission in areas relating to education and outreach activities. Not only does this approach make more effective use of limited resources, but also enriches our programs by working with other groups that have similar goals and objectives. One example of such a partnership was the *Faces of Discrimination in the North project* that was undertaken by the Thompson Citizenship Council Inc./ Multi Culture Centre.

The goal was to develop anti-discrimination tools. These include a book based on personal stories illustrating discrimination in the north, a television video and a radio program based on the scenarios in the book. Commission staff assisted with the project by preparing commentaries about the incidents, and the type of recourse that may have been available under human rights legislation.

"If you are planning for a year, sow rice; if you are planning for a decade, plant trees; if you are planning for a lifetime, educate people."
Chinese Proverb

The Commission has recently begun a joint project with the Children's Advocate to create a publication that will inform young people about their rights and responsibilities under *The Human Rights Code* and other provincial statutes. These are two examples of partnerships with other departments and organizations that share the Commission's commitment to achieving equality and reducing discrimination.

We will continue to improve and expand our educational seminars in the coming year. The current topics of reasonable accommodation in the workplace, harassment and recent developments in human rights laws will be broadened to include a new program designed for landlords.

The focus of the Commission's public education projects in the year 2001 will be human rights in the education system. Recent media reports have suggested that bullying and harassment have become major problems within schools, sometime with tragic consequences. Attitudes that result in discriminatory and intolerant behaviour are usually formed at a very early age. Therefore, the Commission plans to develop a range of programs that will focus on human rights education from kindergarten through high school. We will also work with educators and administrators who are in the best position to ensure that educational equity and human rights principles are implemented in the education system.

The year 2000 also marked the end of the term of the Commission's Chairperson. Ken Filkow's twelve years of service as the Chair was the longest term for a Chief Commissioner of any Canadian human rights commission. We are grateful for the commitment that Mr. Filkow demonstrated toward improving human rights in Manitoba as well the many important contributions he made to the work of the Manitoba Commission.

Dianna Scarth
Executive Director

An Overview

➢ **Commission's Activities in 2000**

"Our lives begin to end the day we become silent about things that matter."
Dr. Martin Luther King

In fulfilling its mandate of enforcing The Code, the Commission made significant progress toward achieving its objective of resolving complaints in a more timely way.

A total of 281 complaints were closed during the year. Of that number, 29% were settled by way of pre-investigation mediation or conciliation, within 60 days or less. Some additional settlements occurred after investigation, and it is encouraging to note that the number of cases settled during the year (44%) was extremely high when compared with earlier years, such as 1993 (16%) or 1994 (22%). Settlements require the parties to become actively involved in the process of achieving resolutions to complaints and the satisfaction rate of parties who have settled complaints is usually greater than that of parties who have gone through the investigative process. Another encouraging trend noted was that the number of complainants who withdrew or abandoned their complaints (16 %) was much lower than in 1993 and 1994, when 46% and 47% of complaints received were abandoned or withdrawn.

Complaints filed during the year were based on protected characteristics that are outlined in The Code and that occur in housing, employment or public services. The highest number of complaints received during the year was based on disability (33.2 % of the total), a trend that has been consistent during the past few years. Although the volume of disability complaints has remained fairly stable, the nature of the issues raised has changed. Many disability-based complaints were diverse and complex, often raising allegations that employers or service providers failed to reasonably accommodate physical or mental disabilities. Complaints based on mental disability, (a term that includes depression, bi-polar disorders and psychiatric conditions) increased to 25% of the total number of disability complaints in the year 2000.

"It has often been said that it is not our differences that are the problem; it is our responses to differences."

Unknown

Recent decisions of the Supreme Court of Canada have increased the duty of employers and service providers to accommodate people with disabilities. Cases decided across the country within the past two years have built on the Supreme Court's clear statements that employers must consider all reasonable accommodation options, to the point of undue hardship, and that it is unacceptable to rely upon subjective, impressionistic beliefs as to the limitations of the disabled. Because of these important new developments in the law, and the fact that two-thirds of the complaints received arose in employment, the Commission developed seminars on the topic Reasonable Accommodation in the Workplace to provide employers with the tools to deal with situations as they arise in their own workplaces.

The ground of gender (27.3 % of the total) received the second highest number of complaints during the year. Sexual harassment and pregnancy were most often raised in gender-based complaints. The Commission analyzed information regarding complaints within this category and developed a half-day seminar Harassment in the Workplace that provides employers with practical advice as to methods of preventing and dealing with harassment in their workplaces.

One adjudicator's decision was received during the year that established the principle that a retail store owner has an obligation to accommodate the needs of a woman who is breastfeeding. (For additional details, please refer to the Legal Proceedings section of this report).

Public education activities were undertaken in collaboration with other organizations that share the Commission's goals. For example, the umbrella organization of Canadian Human Rights Commissions (CASHRA) developed a colourful poster with the message "Human Rights are Everyone's Business" which is available at no charge by calling the Commission's offices.

A new Human Rights Commitment Award was established jointly with the Canadian Human Rights Commission and the Community Legal Education Association (CLEA). This award will be presented annually to an individual or organization that demonstrates a long-term commitment toward advancing human rights in Manitoba.

The Annual Report contains a summary of the Commission's assessment of the progress made by Brandon University in dealing with the issue of the under-representation of women in faculty and senior administrative positions. The Commission's review of the information was carried out pursuant to a settlement of complaints that raised allegations of systemic barriers for women in the university. The monitoring role of the Commission is an integral component of the settlement.

"How lovely to think that no one need wait a moment: we can start now, start slowly changing the world! How lovely that everyone, great and small can make a contribution toward introducing justice straight away."

Anne Frank

The Board of Commissioners also began a review of all Commission policies. Commission policies generally set out the Commission's interpretation of provisions of *The Code*. Terms such as "disability" or "family status" are not defined in the legislation, but rather, are interpreted by the Board of Commissioners.

In the coming year, the Commission's priorities will be to continue to improve the timelines for complaint investigations, to develop a range of human rights programs for use in the education system, and to develop a service delivery model that will improve the accessibility and quality of services offered to Aboriginal people in Manitoba.

Complaint Process

Manitoba Human Rights Commission

When the Commission Is First Contacted

- The intake unit is the first point of contact when someone calls or drops by the Commission.
- The person may be provided with information on the Commission and the *Human Rights Code* or directed to another agency, if the matter does not fall within *The Code*.
- After establishing that the complaint falls within the Commission's jurisdiction, the intake staff will attempt, in some cases, to resolve matters informally usually over the telephone. This is called pre-complaint resolution.
- If pre-complaint conciliation is not appropriate or does not result in a resolution, a written complaint will be prepared and registered by the intake staff and sent to the respondent.

After a Complaint Has Been Formally Registered

- The parties are usually offered an opportunity to resolve their complaint through early resolution or mediation facilitated by one of the Commission's mediators.
- All mediations are confidential and are conducted on a neutral, without prejudice basis.
- Complaints not resolved by mediation will go through a full investigation by the Commission's investigators. This may include interviews and documentation review.
- Investigators then make recommendations to the Board of Commissioners as to whether or not the complaint should proceed further.

Once a Complaint Has Gone to the Board of Commissioners

- The Board is free to accept, reject or modify investigators' recommendations.
- The Board may dismiss a complaint.
- The Board may direct mediation to be undertaken to settle the complaint.
- The Board may ask the Minister of Justice to appoint an independent adjudicator from an established roster. The adjudicator convenes a public hearing, hears the evidence and issues a written decision as to whether there has been a contravention of *The Code*.

First Contact

➢ Intake Activities

"Human rights are your rights. Seize them. Defend them. Promote them. Understand them and insist on them. Nourish and enrich them... They are the best in us. Give them life."
Kofi Annan

During the year 2000, the public contacted the Manitoba Human Rights Commission 5,895 times. These contacts were primarily made by telephone and just under half were made in Winnipeg. In the regional offices, Brandon had 1,725 contacts while The Pas had 1,461. It should be noted that a new call distribution system, which automatically sends calls to a regional office if the lines are busy in Winnipeg, has significantly and proportionately equalized the distribution of calls among the three regions. This new system has also significantly improved the response time.

Approximately 9.6% of the contacts are matters that directly raise issues relating to *The Code*. A further 8.8% request literature relating to human rights.

The remaining contacts are inquiries or referrals to other departments or organizations.

A total of 472 files were opened in the 2000 calendar year.

In addition to personal contacts, on average over 5000 "hits" were made at the Human Rights Commission's website each month.

➢ Pre-Complaint Conciliation

An important option for resolving complaints quickly and informally is at the intake level. It is at this point, before a formal complaint is registered, that the intake staff tries to find a resolution and offers the parties an opportunity to work on an early resolution.

As well, the intake staff often is able to obtain additional information for the complainant. Frequently, once this information is passed on, the complaint is not pursued.

Pre-Complaint resolution was attempted with 160 files and 58 of these were resolved successfully. In another 67 of these files, the complainant decided not to pursue the complaint after receiving additional information regarding the respondent's position.

Next Attempt

➢ Mediation Activities

When there is no pre-complaint resolution, a formal written complaint is registered and the file is assigned to the pre-investigation mediation team. In most cases the parties are contacted within a few days to discuss the possibility of taking part in face to face or shuttle mediation. According to Commission guidelines, when mediation is successful, a resolution should be achieved within 60 days.

"The greatest motivational act one person can do for another is to listen."
Roy E. Moody

In 2000 this team was assigned 184 files. They also had 12 active files from 1999. Therefore the mediation team worked on 196 files throughout the year.

Cases Assigned	Cases Resolved	Cases Transferred	Cases Active
196	32	132	32

➢ Investigation Activities

If mediation is not an option the parties want to consider, or if they cannot reach a negotiated settlement, the file is referred to an investigator and a full investigation takes place. This may include interviewing potential witnesses and reviewing any relevant documents.

The total number of cases formally filed in 2000 and assigned to the investigation team was 174. The team also continued work on 148 files that remained at the close of 1999 and a further 29 files from previous years, for a total of 351 cases.

Total Cases	Cases Resolved	Cases Transferred	Cases Active
351	182	24	145

Legal Steps

➢ **Directed Mediation**

Directed mediation is the last opportunity for a settlement between the parties. In some cases the parties reach a settlement after realizing the Board of Commissioners believes there is sufficient evidence to proceed with the complaint.

At the beginning of 2000 there were 18 files already in directed mediation. Twenty more cases were referred during the year, totaling 38 files.

Total Cases	Cases Resolved	Cases Transferred	Cases Active
38	6	18	14

➢ **Hearings And Decisions**

The Board of Commissioners may refer a file directly to adjudication. A file may also be referred to adjudication when a settlement cannot be reached or the respondent refuses a reasonable offer.

During 2000 one adjudication hearing was scheduled, and completed.

There were 191 formal complaints carried over to the 2001 calendar year. Of these, 145 were in investigation, 32 were in pre-investigation mediation and 14 were in directed mediation.

The Board of Commissioners has also referred 18 cases to adjudication.

Since 1998 the total number of formal complaints carried over to the next calendar year has decreased by approximately 22% and the total number of files one-year and older decreased by about 60%.

"While we are free to choose our actions, we are not free to choose the consequences of our actions."

Stephen Covey

Settlements

➢ **Disability**

"Until we acknowledge the need to analyze our mainstream policies and programs from the perspective of persons with disabilities...we are denying their claim to full participation."
Lloyd Axworthy

Resolved Informally

Change for the Better

The front door of a building was difficult to open for people with certain disabilities. A physician, whose offices were in the building, expressed her concern to the owners. She then took her complaint to the Commission. After being contacted by the Commission the owners agreed to replace the front doors with automatic ones.

Needed – Sign Language Interpreters

Imagine not being able to hear or understand your own performance appraisal. This was the concern of a deaf complainant who requested that sign language interpreters be present when management spoke to him formally. After contact, the company arranged to have signing interpreters present, when dealing with important issues such as performance appraisals.

Code Supercedes Collective Agreement

A collective agreement between a company and its employee association stated that light duties would not be provided to those employees returning to work after an illness or injury. This agreement seemed to ignore reasonable accommodation by stating that workers must be able to do all their previous work. Both the employer and the association were contacted and agreed to comply with the accommodation provisions in *The Code*.

Exception to No Dog Rule

A deaf man wanted a hearing ear dog. Since he lived in an apartment he needed the landlord to agree that the dog would be allowed in the building. He approached the caretaker who refused to approve the application because of a NO DOGS policy. This pre-complaint was resolved when the owner was contacted and agreed to make an exception.

Resolved Through Mediation

Accommodating Mental Disability

The complainant had worked as a salesclerk in a retail store for several months and was at the management trainee level. When she was prescribed medication to combat depression, her doctor recommended that she take a few weeks off work. She claimed she told her employer and arrangements were made for her to take some time off. When she returned, however, she alleged she was only offered part time casual work. She quit her job and filed a complaint with the Commission. She alleged that her employer changed the terms and conditions of her employment rather than accommodate her mental disability.

Shuttle mediation took place. She received compensation in the amount of $300 for lost wages, a letter of reference and an updated and amended Record of Employment.

Resolved Informally

Termination or Reduced Work Hours Unacceptable Results of Pregnancy

When a pregnant woman requested help in heavy lifting, she was fired. Her termination was based on "not being able to do the job."

In a pre-complaint resolution, the employer agreed she did not have to do any heavy lifting and could return to work until she was eligible for maternity leave benefits. At this time she would be laid off. The woman found this agreement satisfactory.

In another situation, a pregnant woman, on the advice of her doctor, requested that she be put on a regular shift. Although this was done, she soon realized that she was losing hours to casual employees. The employer was contacted and once the facts were confirmed, he agreed to make every effort to maintain her previous hours.

In both these cases the employers requested information about the Commission's employment seminars.

➢ **Sex, including Pregnancy and Circumstances Related to Pregnancy and Harassment**

"There is little difference in people, but that little difference makes a big difference. The little difference is attitude. The big difference is whether it is positive or negative."
W. Clement Stone

Woman Quits in Anticipation of Backlash

A cashier was interested in transferring into a merchandising position. She claimed, however, that the assistant manager said the store wanted to hire a man, since all the merchandising staff were women. The same assistant manger later confronted her and asked if she had been telling people she would report the situation to the Human Rights Commission if a male were hired. Although she denied saying this, she felt uncomfortable and anticipated a backlash. She resigned that day.

The employer was contacted. He agreed not to use gender in selecting candidates for employment. He and his assistant manager attended one of the Commission's employment workshops. Finally, as a gesture of regret, he provided the woman with $500.

Poor Job Performance a Direct Result of Harassment

A complainant was advised that she was being transferred to an entry-level position because of poor job performance. The woman alleged that her work problems and subsequent demotion were a direct result of harassment by a male employee. She had, however, never reported the behaviour. The manager cautioned the male employee and returned the complainant to her original job after being contacted by the Commission.

Woman Quits Job After One Morning

It was a new job with potential career advancement. On the first day however, she alleged that her boss called her into his office and began talking about personal matters, including socializing without her boyfriend. She was already feeling uncomfortable, when she alleged he grabbed and tried to kiss her. She pulled away, shocked by his behaviour. She claimed he apologized and added, "sometime in the future."

She never returned from lunch. Instead she filed a complaint with the Human Rights Commission. A settlement was reached and the woman received a total of $8,256 for loss of work.

"One of the secrets of life is to make stepping stones out of stumbling blocks."

Jack Penn

Resolved Through Mediation

$5000 Settles Case of Reprisal

For most women it would not be an ideal work environment. There were allegations that calendars and posters of nude women were scattered about. For the secretary/administrator, things were about to get worse.

She alleged that after a long lunch with her manager, he suggested they adjourn to the bar. She claimed she told him she needed to return to work. According to the woman, he then told her he had feelings for her and that she should leave her common-law husband of nine years.

After this encounter, she further alleged that he continued to talk about outside work activities and, in an attempt to get her attention, flung elastic bands at her. Eventually she told him she was getting uncomfortable with his behaviour.

At this point she claimed he became nasty, took away some of her responsibilities and eventually dismissed her. She also claimed he told her that, if she trained a new person, he would give her one month's notice and call it a lay-off, not a firing. He then sent out a memo to the staff, stating she had given notice.

The complainant and the respondent were far apart in terms of a negotiated settlement. Eventually the Board decided that $5000 was fair and both parties agreed.

Three Possible Reasons for Dismissal

Her employer claimed she was terminated after the probationary period because she was "disruptive, uncooperative and performed poorly at her job." The woman, however, claimed she was removed from the sales position and assigned to re-organize and clean the storage room when she revealed that she was pregnant. Her job was terminated on the last day of her probation period. On her Record of Employment, it stated that she was let go because of "lack of work".

Three months earlier her employer had hired two new sales and service consultants, a man and the complainant. Both positions required some travelling outside Winnipeg. Six weeks later, the woman found out she was pregnant. She claimed once her employer learned of her condition, he would not assign her to travelling assignments and instead suggested she re-organize the storage room.

Mediation in the form of "shuttle negotiation" took place. In this type of mediation, the individuals do not meet face to face but rather speak separately to the mediator. Eventually a resolution was reached. The complainant received $4000 in general damages.

Woman Faces her Harassers During Mediation

"Manitobans recognize the individual worth and dignity of every member of the human family...."
Manitoba Human Rights Code

A woman alleged that after several years of employment with a company, the two owners began to sexually harass her. The alleged harassment included repeated touching and sexual propositions. After each incident she objected, but it did not stop. Finally, she quit.

Initially she was very apprehensive about the mediation process. She was concerned about being intimidated, but very much wanted to face the two men and to tell them how their conduct had affected her. When working for her alleged harassers, she found it difficult to confront them.

The Commission is sensitive to issues of power imbalance in the mediation process. The mediator carefully assessed the ability of both parties to participate. The mediator assured the complainant that all parties are required to adhere to behavioural guidelines and the meeting would be conducted in a respectful manner.

The parties' settlement involved the respondent providing $1,000 for lost wages and $7,000 for general damages. The respondents also attended an educational workshop on human rights.

Informally Resolved

➢ **Age**

"When I was a boy of 14 my father was so ignorant I could hardly stand to have the old man around. But when I got to be twenty-one, I was astonished at how much the old man had learnt in seven years."
Mark Twain

Retirement Plans Jeopardized

A woman had planned to retire in 2001. She alleged, however, that the company advised her that its retirement policy required her to leave when she reached 65. Her sixty-fifth birthday had already passed. After contact with the Commission, the employer agreed that the woman's original retirement plan would be respected.

Retired Couple Refused Store Credit Card

An entire management team attended one of the Commission's seminars after an employee allegedly told a couple that the store did not accept credit applications from retired people. The couple also received a written apology and assurances that the company had no such restrictions on who may apply for credit.

Student Launches Age Complaint

An application for tenancy cannot be denied because of age. A young woman complained that she and her friends, whose ages ranged from nineteen to twenty-two, were refused an application form when they tried to rent premises. She also believed they were refused because some were students. Although being a student is not grounds for a complaint under *The Code*, discrimination based on age is. The Rental Office was contacted, an application taken, references checked and the young women moved in.

Informally Resolved

➢ **Ancestry and Ethnic Background**

Student Debate Results in $2500 Settlement

A father became concerned when his daughter claimed that during a student debate at school, negative remarks were made about him specifically and Aboriginal peoples in general. His daughter alleged that the two teachers present during the debate neither stopped nor corrected the inappropriate remarks. A settlement of $2500 was agreed upon. Also, the teachers attended a workshop about their responsibilities and the educational programs available to students.

Resolved Through Mediation

"Racism and intolerance are still common all over the world. If we are to make the 21st Century a true era of human rights, we must come to terms with humanity's long and tragic history of racism"
Mary Robinson

Agreement Reached Within Three Months

Sometimes a resolution is reached in the early stages of a complaint. For example. an Aboriginal man claimed he was dismissed from his job because of his ancestry. There was no investigation. The respondent agreed to pre-investigation mediation.

The complaint was filed in December. Mediation took place in January. By mid-February an agreement was reached. The case was closed on February 25.

The complainant was hired to do part-time security work. He had been doing this work for about four months and claimed all was going well. He received a call from his employer, however, who said he was terminated because they required a more experienced security person. The complainant alleged it was because he was Aboriginal.

After shuttle mediation an agreement was reached. The man was provided with $1500 as general damages and the respondent also agreed to provide him with a letter of apology and a letter of reference.

Hiring Directive Discriminatory

While screening applicants, the new operations manager was distressed to hear his regional manager's directive about hiring. He claimed he was told not to hire people from minority groups, who were described in derogatory terms.

Two months earlier the operations manager had transferred to Winnipeg. He resigned after hearing the hiring directive and brought his concern to the Commission.

The alleged discrimination was not against the complainant. When asked what he wanted from this process, the complainant said he wanted to ensure that this company was prohibited from further discriminatory practices.

Mediation began. The parties reached a resolution, which included the implementation and enforcement of an Anti-Discrimination/Harassment Policy and the incorporation of this policy into the Employee Handbook and Operations Guide for Managers.

Resolved Informally

➢ **Religion**

"We should celebrate our diversity, we should exult in our differences, as making not for separation and alienation and hostility but for their glorious opposites...There is room for everyone."
Desmond Tutu

Schedule Interferes with Religious Beliefs

The complainant was a Jewish woman who observed sundown Friday to sundown Saturday as a period of no work. When she was on the evening schedule, she had Friday and Saturday off so her religious beliefs and working hours never conflicted. When her schedule changed to days, Monday to Friday from 11AM to 8:30 PM, she approached management. She claimed she received no indication that she would be accommodated.

The Commission contacted the President who wanted to resolve the matter. The woman remained on the day shift but was given Friday and Saturday off.

Employee Quits After Offending Remarks

A woman of the Sikh faith was offended by remarks made by her manager. She claimed he made many negative and stereotypical comments regarding Sikh men. Once the owner was contacted he apologized and offered her an opportunity to work at a different location. She decided to look elsewhere. The manager attended the next workshop at the Commission.

Resolved Through Mediation

➢ **Sexual Orientation**

"We must recognize that difference has often been perceived as a threat."
Mary Robinson

Perceived Sexual Orientation Complaint

Sometimes harassment occurs on the basis of perception. For example, a man alleged he was perceived to be gay. In his workplace he discovered drawings of himself in the men's washroom, with comments about his sexual orientation. He claimed he reported the harassment to his supervisor. He alleged that soon after his compliant, the supervisor started making similar comments to him.

A few months later the man was fired for an unrelated incident. He met with senior management to grieve his termination. Management, however, was not prepared to take action against his co-workers or the supervisor. He resigned and later filed a complaint with the Human Rights Commission.

Mediation followed and the respondent agreed to resolve the complaint by paying the complainant $500 in general damages. Both agreed to confidentiality of the agreement.

Reversing an Historic Gender Imbalance at Brandon University

➢ **Monitoring Report**

Brandon University has provided The Manitoba Human Rights Commission with hiring and salary data pertaining to the number of women who were hired by Brandon University for faculty and administrative positions during the year that ended August 31st, 2000. This is the second year that Brandon University has provided this information in order to fulfill the terms of a settlement agreement.

As noted in last year's annual report, the Commission has agreed to assess the progress that has been made by Brandon University in dealing with the issue of the under-representation of women in its workforce. It was also a term of the agreement that the Commission's assessment would be published in its annual report.

The hiring data for the year ending August 31st, 2000 demonstrated a similar pattern to the data provided in the previous year. The total of 33 "new hires" was comprised of 18 women and 15 men. A statistical analysis that was undertaken by the Commission in 1997 compared the availability of qualified women in the external workforce to the number of women at Brandon University on a department by department basis. The data obtained showed that women were under-represented in all faculties at Brandon University, with the exception of nursing. It is encouraging to note that the representation of women in a number of faculties, notably Arts and Education, has increased since the analysis was undertaken.

Although the number of women hired to fill positions within the faculty of Arts has increased, there are no women in the departments of Economics and Political Science. No position vacancies however have arisen in these departments to allow for such change to occur since 1994 and 1973 respectively.

"Don't be afraid to take a big step. You can't cross a chasm in two small jumps."
David Lloyd George

It is also a matter of concern that women continue to be under-represented in the faculty of Science. Of the six "new hires" for faculty positions in Science during the year (a figure that included two tenure track positions), no women were hired. The most recent data provided by the university indicates that there are no women in the departments of Zoology, Mathematics, and Chemistry. Therefore, the under-representation, which was highlighted in 1997, continues to exist within that faculty.

In contrast, three women joined the faculty of Education. None of them however was hired in a tenured position. When one is assessing whether real progress has been made towards improving the status of women in the University, it is important to consider not only the number of women hired during the year, but also the ranks or levels at which the hirings took place.

When the gender breakdown of faculty members who hold the rank of full professors is considered, the overwhelming majority of full professors are males (91%), who have held those positions for many years. There appears to have been very few opportunities for the University to hire new faculty at that level within the past decade. The statistics within the rank of associate professors, (from which it would be reasonably anticipated that most appointments to the rank of full professor would be made), are also problematic. Only 20% of the faculty at the rank of associate professor were women during the year under review.

Changes to the governance structure at Brandon University appear to have resulted in increased leadership opportunities for women. Both Advisory Councils to the President are made up of a significant number of women. The new Management Advisory Council, which includes all deans and directors of the University, has a complement of 34, 13 of whom are women. The President's Advisory Group consists of 15 members, eight of whom are women.

Brandon University's new President, Dr. L. Visentin, has expressed his commitment to working towards developing equity targets to cover gender, visible minorities and persons with disabilities in order to improve the University's performance in these areas. These are laudable objectives, and the extent to which they have been achieved will be considered in our next annual report.

Brandon University offers an impressive range of programs for Aboriginal students and should be commended for its demonstrated commitment to creating educational opportunities for Aboriginal women.

Brandon University has recognized that there has been a historical gender imbalance within the academic and administrative ranks at the University. It will continue to be important to employ special recruitment efforts when future vacancies arise. As a smaller, rural university, Brandon University faces unique challenges when it is attempting to attract candidates from the same pool as other Canadian universities that are striving to address gender imbalance issues within their ranks. As it is anticipated that there will be more opportunities to hire within academic and administrative ranks in the next few years, Brandon University will need to implement very specific measures in the areas of recruitment, hiring and promotions if it is to make significant progress toward achieving its stated objective of improving the status of women at the University.

Legal Proceedings

➢ **Adjudication**

"Do not follow where the path may lead. Go instead where there is no path and leave a trail."

Muriel Strode

Public Hearing

Breast Feeding in Store Unwelcome

A mother who wanted to breastfeed her child in a store in Osborne Village filed a complaint with the Commission.

The incident took place during the summer. The mother entered a store and sat down to nurse her child. The owner asked her to move into the courtyard, saying the store had a no drink or food policy. Furthermore, she was sitting on an antique chair and the owner was fearful it might be damaged.

The woman believed she was asked to leave the store because she was nursing her child. The Commission supported the complainant in the hearing.

The complaint was dismissed. The adjudicator determined that the option offered by the store owner was reasonable in the circumstances.

Despite the fact that the complaint was dismissed, the decision is significant because the adjudicator determined for the first time in Canadian law, that anyone who provides a service to the public has an obligation to accommodate nursing mothers. According to the adjudicator, the notion that people may feel uncomfortable about breast feeding is "an archaic view" and has no bearing on a mother's right to nurse her child in a "clean, comfortable and somewhat private place."

Raising Awareness

"...much discrimination is rooted in ignorance and education is essential to its eradication..."
Manitoba Human Rights Code

The Manitoba Human Rights Code states that "it is important that human rights educational programs assist Manitobans to understand all their fundamental rights and freedoms, as well as their corresponding duties and responsibilities to others."

Most people understand that the Manitoba Human Rights Commission is authorized to investigate and mediate complaints of discrimination. The legislation is intended to be "remedial" rather than "punitive." Discrimination, however, cannot be overcome by relying totally on the resolution of individual complaints. It is equally important to keep people informed of their rights and responsibilities. To this end the Commission publishes pamphlets, newsletters, and fact sheets and conducts educational seminars.

Information Available On Paper and Online

➢ **Publications**

The Commission Newsletter, *Human Rights From Manitoba,* was published twice during 2000. Each bilingual edition was sent to over 1,100 individuals, firms and organizations and another 1,000 were distributed during public speaking and other outreach activities.

The public continues to request information pamphlets and fact sheets. Some of these publications will be updated and republished next year.

➢ **Web-site**
www.gov.mb.ca/hrc

The Commission's bilingual web site continues to attract people searching for human rights information. Available on the site are brochures, fact sheets, *the Manitoba Human Rights Code,* copies of adjudicators' decisions, advisory opinions and upcoming dates and topics of the educational seminars.

In 2000, the web site averaged 5100 hits per month, almost double last year's number.

Sports Act on Wake up Call

➢ **Seminars**

In 1997 Sheldon Kennedy disclosed his experience of sexual abuse at the hands of his junior hockey coach. The publicity that followed served as a wake up call, and sports organizations have been grappling with the issue ever since.

"If you think education is expensive, try ignorance."
Derek Bok

In 1999 a Manitoba Collective, representing stakeholders from community and government agencies focused on the development of a provincial strategy to prevent harassment and abuse. This Collective concluded that there was a need for awareness of, and responsibility for the problem. It acknowledged that harassment and abuse exist in recreation and sport environments and measures must be taken to reduce the risk.

The Manitoba Human Rights Commission developed a workshop to address the need for education and awareness.

Two workshops were held. The first was with Sport Manitoba in Winnipeg. The second took place over a two-day period in Leaf Rapids with the Northern Manitoba Recreation Association.

The Commission's ongoing educational activities include five seminars. The *Employment Seminar* continues to attract the most participants. This is not surprising, since 62% of all formal complaints arise in the workplace. This business-oriented one-day seminar is designed specifically for employers. It answers questions on employers' rights, pregnancy, dress codes, sexual harassment, and accommodating religious beliefs and disabilities.

During the year, seven employment seminars were held in Winnipeg and one in Brandon. A total of 258 people attended these full day seminars.

The *Recent Developments in Human Rights Law Seminar* is primarily of interest to lawyers, law students and human resource professionals. This course reviews the effect of recent court and tribunal decisions dealing with equality and human rights law and also identifies emerging issues.

"In the middle of difficulty lies opportunity."
Albert Einstein

Aaron Berg, legal counsel to the Manitoba Human Rights Commission, delivered four courses.

Three half-day seminars were also offered: *Harassment in the Workplace, Reasonable Accommodation and Human Rights Issues for Non-Profit Organizations.*

The *Harassment in the Workplace Seminar* was held three times and attracted a total of 58 participants. The *Reasonable Accommodation Seminar* also took place three times, with a total of 48 people attending. One seminar on *Human Rights Issues for Non-Profit Organizations* attracted 21 people.

A new program for rental agencies, property owners and apartment managers will be offered for the first time next year.

➢ **Outreach**

Speaking Out on Human Rights

Some discriminatory practices are effectively addressed through public presentations.

In the year 2000, the staff gave 110 presentations in schools, businesses, labour organizations and community groups throughout the province. These presentations are part of the Commission's commitment to raising awareness of various human rights issues in Manitoba.

The majority of the presentations were given to businesses and dealt with such topics as employment, housing and services. The Commission responded to 48 business requests and gave presentations to groups ranging in size from five to eighty-five.

The Commission places a high priority on teaching students the value of a society where all people can participate equally. The negative consequences of discrimination are also stressed. A total of 29 educational institutions were visited in 2000.

"In youth we learn, in age we understand."
Marie Ebner-Eschenbach

Most of the presentations took place in high schools and post secondary schools. One was given at Children of Tomorrow Elementary School. The Commission is aware of the needs of elementary school students and a program designed for these children is in development for next year.

Although the majority of presentations were delivered to Winnipeg students, the staff also visited schools in Brandon, Carman, Portage la Prairie, Warren, The Pas and Thompson.

Taking Human Rights to School

➢ **Children**

Children are our first defense against racism. The Commission, in partnership with the Manitoba Metis Federation, hired Georgina Pelletier through the STEP program to teach human rights to elementary school students as a pilot project. The lessons, *We are Different But Equal*, were taught at Margaret Park School in Winnipeg to students in grades three to six.

For younger students, the emphasis was on respecting people's feelings, and dealt with name-calling and unequal treatment. With older students, the subjects included understanding and accepting differences and cultural diversity.

Book on Youth Rights

➢ **Youth**

Working with the Children's Advocate and the Ombudsman, the Commission is involved in a publication that will serve to inform young people, ages 12 – 18 years, of their rights under the *Manitoba Human Rights Code* and other provincial legislation. This joint initiative is to be completed next year.

Significant Contributions to Advancing Human Rights Recognized

➢ **Awards**

"No person was ever honoured for what he received. Honour has been the reward for what he gave."
Calvin Coolidge

In 2000 the Commission initiated the Manitoba Human Rights Commitment Award in partnership with the Canadian Human Rights Commission and the Community Legal Education Association.

The Honourable Gord Mackintosh, Minister of Justice and Attorney General of Manitoba presented the first Human Rights Commitment Award to Kathy Mallett and Sherri Walsh. The winners of this important new award were chosen because of their long time commitment to advancing human rights in Manitoba. They shared the award money of $1000 and each received a gift created by a Manitoba craftsperson.

The Human Rights Commitment Awards were presented on December 8th at the CLEA Human Rights Day Conference, in recognition of International Human Rights Day on December 10th.

Regional Reports

Discrimination is not limited to the City of Winnipeg. The services of the Manitoba Human Rights Commission extend throughout the province.

➢ Brandon and Rural Manitoba

The Brandon Human Rights Office has two positions: the Human Rights Officer and the Intake Officer. During 2000, their outreach activities included eleven speaking engagements. These presentations were given to various groups ranging from schools and non-profit organizations to businesses and a Friendship Centre.

Staff from Winnipeg, as well as Brandon, travelled to Selkirk, Portage la Prairie, Carman, Hecla, Dauphin, Warren and Altona, speaking on human rights.

"Where, after all, do human rights begin? In small places, close to home...so small they cannot be seen on any map of the world."
Eleanor Roosevelt

The staff participated in events sponsored by other agencies such as the Friendship Centre, Assiniboine Community College and the Regional Health Authority. They also hosted a one-day Employment Seminar.

The Brandon Office hosted an open house on December 8, 2000, in recognition of International Human Rights Day. For the second year, former Commissioner, Marion Robinsong conducted a candle lighting ceremony. She spoke on the Canadian Charter of Rights and Freedoms and the Universal Declaration of Human Rights.

➢ The Pas and Northern Manitoba

The Pas Office also has a staff of two, an Intake Officer and a Human Rights Officer.

The Regional Human Rights Officer in northern Manitoba has expanded outreach activity by travelling extensively and by being available to the public on a regular basis in offices of such organizations as the Thompson Citizenship Council Inc./Multi Culture Centre, The Manitoba Metis Federation and the Flin Flon Friendship Centre.

Outreach contact has resulted in an established referral procedure for any person facing discrimination, whether they live in a northern city, town or reserve.

In 2000, sixteen public presentations were delivered in The Pas, Flin Flon, Leaf Rapids and Thompson.

The Regional Human Rights Officer has worked successfully with various businesses and organizations on joint projects.

Working Together on Employment and Education

The Human Rights Officer in The Pas worked with a large employer in establishing an Aboriginal Employment Review Committee. It serves to inform aboriginal workers of their rights and offers them an avenue of redress should they face discrimination in the workplace.

The Manitoba Human Rights Commission assisted the Thompson Citizenship Council Inc./Multi Culture Centre with their book, *Discovering the Many Faces of Discrimination in Northern Manitoba.* This book, based on over two hundred interviews, contains a series of stories chronicling the various forms and scope of discrimination faced on a day to day basis in Northern Manitoba. The Commission's contribution consisted of commentaries and opinions following each story. The Commission staff in The Pas also assisted with the subsequent video and radio segments based on the book.

The Human Rights Officer in The Pas assisted in the implementation of an Employment Equity Program for an educational institution.

On Human Rights Day the public was invited to an informal information session at The Pas Friendship Centre.

Advice Available

- **Advisory Opinions**

Occasionally, businesses, unions, institutions, government departments or organizations wish to consider the special needs of certain groups when hiring or making other decisions, without running the risk of contravening *the Human Rights Code*.

The Code includes provisions for persons subject to its prohibitions to obtain a written binding "advisory opinion" as to whether any act or omission by them is in compliance with or contravenes *The Code*.

The Commission does not always issue an advisory opinion in response to an applicant's request. Advice or guidance from the Commission may be sufficient to answer an applicant's concern. Sometimes the activity falls outside the jurisdiction of the Commission. In other cases the application of *The Code* to a situation may be uncertain, and the Commission takes care to preserve the right of a person to file a human rights complaint with respect to the activity or practice.

The Commission issued one formal advisory opinion during the year.

Manitoba Teachers' Society

The Manitoba Teachers' Society requested an advisory opinion with respect to changes that it had implemented in its long-term disability plan.

Background

Originally, a teacher who was on long-term disability (LTD) and met the necessary definition of total disability remained on LTD until he or she reached the age of 65. At this time the person would retire and receive a pension.

The change in the LTD Plan terminated eligibility for benefits when a person reached the age of 60 if they also had 30 years of pensionable service.

"Don't ever take a fence down until you know why it was put up."
Robert Frost

According to the Manitoba Teachers' Society, the changes were needed in order to keep the plan financially sound. The MTS Plan managers stated that a person entitled to a pension after 30 years of teaching would be netting substantially the same income as they would on LTD.

The only options identified by the Plan actuaries and by MTS administrators were:

1. Removing LTD recipients from the LTD Plan at an earlier time (i.e. when they were eligible to be transferred to the pension stream); or
2. Significantly increasing LTD premiums to all teachers as the LTD fund is entirely funded by teacher contributions.

Opinion

The Human Rights Code prohibits discrimination with respect to any service, benefit, program, etc., available to a section of the public unless bona fide and reasonable cause exists for the discrimination. It also prohibits discrimination with respect to contracts offered to a section of the public, unless bona fide and reasonable cause exists.

Caselaw suggested that in an insurance or related context, courts are slow to challenge grounds that are actuarially reasonable to consider in providing or withholding certain types of benefits. They will focus on whether reasonable alternatives to the use of the disputed characteristic are possible.

Decision

The Commission concluded that, given the absence of other reasonable and actuarially sound alternatives for amending the LTD plan, the change as implemented was reasonably necessary for the prudent administration of the plan. There was a bona fide and reasonable cause for discrimination within the meaning of sections 13(1) and 15(1) of *The Code*.

The Commissioners 2000

Commissioners are selected to represent the geographic, cultural, social and economic profile of Manitoba. Appointed to a three-year term, they serve on a part-time basis. There are ten Commissioners, including a Chairperson and a Vice-Chairperson.

➢ **Chairperson**

Kenneth Filkow Q.C. is completing his final term as Chairperson of the Commission. He combines this work with an active law practice as a senior partner of D'Arcy and Deacon in Winnipeg. The emphasis of his practice is advice and counsel to business corporations. Ken is a past President of CASHRA, the Association of Human Rights Commissions across Canada.

➢ **Vice-Chairperson**

Cheryl Dumont is the Vice-Chairperson of the Commission. She is the Director of the Manitoba Metis Federation's Human Resources Training and Development Department. From 1989 to 1997 Cheryl was a municipal councillor with the R.M. of Saint-Laurent. During this time she served on many municipal committees and represented the municipality on various boards. Cheryl is also involved with the Société Franco-Manitobaine.

Dr. Amarjit S. Arneja was born in Punjab, India and immigrated to Winnipeg in 1973. He has been a Commissioner since 1994. He is an Associate Professor of Medicine at the University of Manitoba and is active in clinical practice, teaching and research. He has been a Director of the Manitoba Tennis Association for many years and is the past editor of its newsletter. He is presently the Director and Trustee of the India Association of Manitoba and is actively involved in cultural, community and temple organizations.

Alfredo (Fred) Arrojado is an Insurance Consultant with Zurich Life Canada and holds a Bachelor of Arts in Business Administration. Fred is the Managing Director with CTICS, an immigration consulting company. He is also an accredited Community Legal Intermediary with the Community Legal Education Association. He is Past President of the Philippine Association of Manitoba and is a Council Member of MEBAC/FBDB. He is an active community volunteer, assisting new immigrants on settlement and immigration issues.

Randal Smith was called to the Bar in 1980. He is Counsel for the Aboriginal Law Group of the Federal Department of Justice. Randal is a Past President of the Manitoba Bar Association and regularly writes articles on legal issues. He has served as an Adjudicator under The Canada Labour Code and as a Chair of the Canada Pension Plan Review Tribunal.

Dianne Vanderwater graduated from the University of Manitoba in 1990 with a Bachelor of Arts degree majoring in French. She lives in Winnipeg and is employed at Faneuil Group as a Quality Assurance Agent. Dianne is active in her church and community events.

➢ **New Commissioners**

Janet Baldwin is a new appointment to the Commission. She taught law at the University of Manitoba for 31 years. Janet was involved in equity and diversity issues at the University, where she served as Chair of the President's Advisory Council on Women and Director of the Women's Secretariat. She revised the University's sexual harassment and human rights policies. Currently Janet is also a member of an Agency Liaison Team for the United Way Community Investment Allocation. She is married with two teenaged children.

Roberta Frederickson is a Shop Steward with the Canadian Auto Workers and was appointed to the Commission this year. She is a long time employee with the Fort Garry Hotel in Winnipeg and has extensive experience in workplace issues. Her interests include human rights and she now teaches Winnipeg CAW members about human rights law and related issues. Roberta has one daughter.

Kemlin Nembhard graduated from the University of Winnipeg with a Bachelor of Arts majoring in Environmental Studies, Social and Economic Studies and Geography. She works as a Women's Health Educator for the Canadian Women's Health Network. She is on the Board of Herizons and is an active volunteer with CHO!CES. Kemlin is very involved in the social justice movement, especially on anti-racism and women's issues. She also works on alternative economic issues.

Yvonne Peters was appointed to the Commission this year. She has a Bachelor of Arts and a Bachelor of Law from the University of Saskatchewan and a Bachelor of Social Work from the University of Regina. She practices equality rights law in Winnipeg, providing legal consultation and advice to unions, community groups, human rights organizations, the corporate sector and governments. Her community work includes serving as a member of the Equality Rights Panel of the Court Challenges Program and sitting on the Board of the Women's Health Clinic.

2001 Initiatives

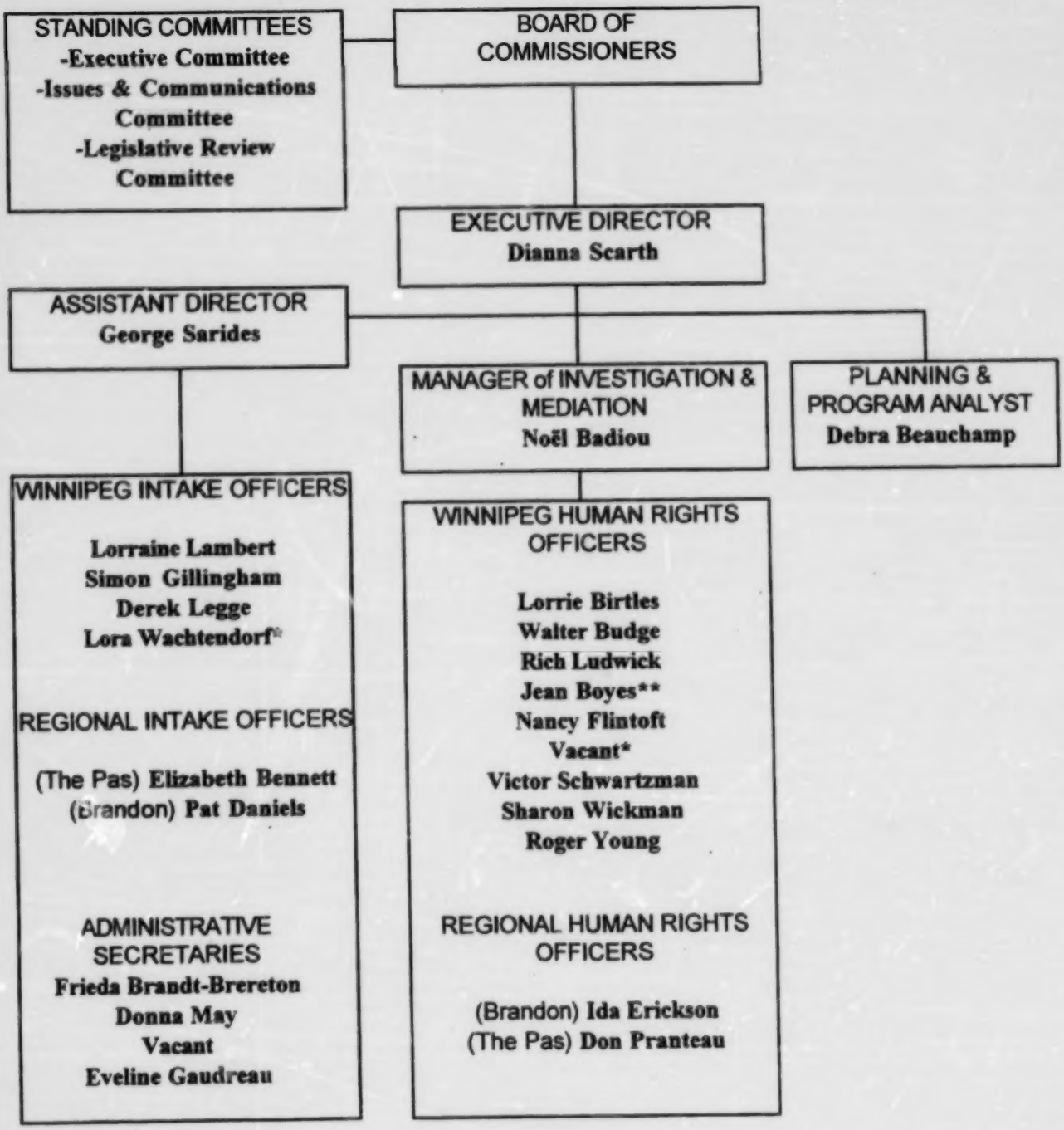
"My interest is in the future because I am going to spend the rest of my life there."
Charles F. Kettering

The Board of Commissioners is responsible for establishing Commission policies and for determining the activities and programs that the Commission will undertake in order to fulfill its mandate. The Board also determines the disposition of all complaints and issues binding advisory opinions.

In the coming year the Board will consider whether the Commission's areas of jurisdiction should be broadened to include, for example, issues related to poverty and homelessness. The Board has stated that the Commission will place a greater emphasis upon systemic complaints. Although the Board has seldom exercised its right to lay its own complaints in the past, it will consider whether Commission initiated complaints could be used more frequently to deal with systemic discrimination.

The Commission is prepared to speak out on important human rights issues, even if they are beyond its legal jurisdiction. The Commission is committed to developing programs that will offer services to Aboriginal peoples in a more accessible and culturally sensitive way and to renewing its relationships with the diverse communities in the province.

MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION ORGANIZATION CHART



* half time
** .7 S.Y.

Statistics

Pre-complaint resolution files:

Activity	# of Files	%
13(1) Services	12	20.7%
14(x) Employment	38	65.5%
16(1) Housing	5	8.6%
19(x) Harassment	3	5.2%
20(1) Reprisal	0	0%
TOTAL	**58**	**100%**

Grounds	# of files	%
Age	9	15.6%
Ancestry	8	13.7%
National Origin	23	39.7%
Disability	5	8.6%
Marital / Family	2	3.4%
Sex (incl. Pregnancy)	9	15.6%
Sexual Orientation	2	3.4%
Total	**58**	**100%**

Formal Complaint Files

Activity	# of files	%
13(1) Services	44	16.9%
14(x) Employment	162	62.0%
16(1) Housing	7	2.7%
19(x) Harassment	41	15.7%
20(1) Reprisal	6	2.3%
15, 17, 18 Other	1	0.4%
Total	261	100%

Grounds	# of files	%
Age	17	6.5%
Ancestry	*(48) 47	18.0%
National Origin	*(2) 1	0.4%
Disability	*(85) 83	31.8%
Marital / Family	13	5.0%
Political Belief	2	0.8%
Religion	*(6) 5	1.9%
Sex (incl. pregnancy)	*(80) 78	29.9%
Sexual Orientation	10	3.8%
Source of Income	1	0.4%
Other	4	1.5%
Total	261	100%

* Note that some complaints include multiple grounds and the figure in "(#)" indicates the total number of grounds in all complaints filed.

Total 2000 Pre and Formal Complaints by Activity

Activity	# of files	%
13(1) Services	56	17.6%
14(x) Employment	200	62.6%
16(1) Housing	12	3.8%
19(x) Harassment	44	13.8%
20(1) Reprisal	6	1.9%
15, 17, 18 Other	1	0.3%
Total	**319**	**100%**

Total 2000 Pre and Formal Complaints by Grounds

Grounds	# of files	%
Age	26	8.2%
Ancestry	55	17.2%
National Origin	*(2) 1	0.3%
Disability	*(108) 106	33.2%
Marital / Family	18	5.6%
Political Belief	2	0.6%
Religion	*(8) 7	2.2%
Sex (incl. pregnancy)	*(89) 87	27.3%
Sexual Orientation	12	3.8%
Source of income	1	0.3%
Other (Analogous Grounds)	4	1.3%
Total	319	100%

*Note that some complaints include multiple grounds and the figure in "(#)" indicates the total number of grounds in all complaints filed.

Formal Complaint Files – Year End Summary – 2000

Formal complaints brought forward from 1999		208
Formal complaint filed in 2000		+ 261
	Total	469
Formal complaint files closed in 2000		- 223
Formal complaint files carried over to the 2001 calendar year		= 246

Status of Complaints carried over to the 2001 calendar year:

In Investigation	187
In Pre-Investigation Mediation	41
In Directed Mediation	18
Total	246

FORMAL COMPLAINTS FILED

1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
245	*265*	*216*	*149*	*150*	*169*	*218*	*308*	*262*	*252*	*261*

Disposition of Formal Complaints by Activity

Activity (# of Files)	Pre-investigation mediation	Settled in mid-investigation	Withdrawn/ Abandoned	Dismissed	Settled in Directed Mediation	Referred to Adjudication	Other**
13(1) Services (34)	3	2	5	18	0	4	2
14(x) Employment (131)	16	16	25	50	6	11	7
16(1) Housing (8)	0	1	2	4	0	1	0
19(x) Harassment (42)	12	2	5	16	4	0	3
20(1) Reprisal (8)	0	0	1	6	0	1	0
Totals (223)	31	21	38	94	10	17	12

Disposition of Formal Complaints by Grounds

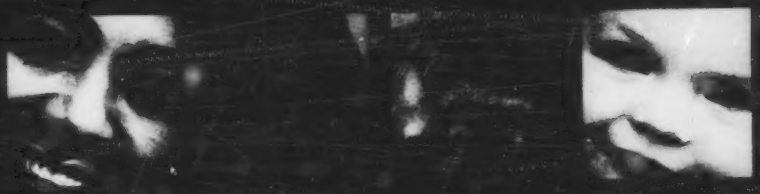
Grounds (# of Files)	Pre-investigation mediation	Settled in mid-investigation	Withdrawn/ Abandoned	Dismissed	Settled in Directed Mediation	Referred to Adjudication	Other**
Age (23)	1	0	9	9	0	1	3
Ancestry (33)	5	1	5	19	1	1	1
National Origin (2)	0	0	0	2	0	0	0
Disability (61)	8	11	10	21	3	4	4
Marital / Family (16)	3	2	2	7	0	2	0
Political Belief (0)	0	0	0	0	0	0	0
Religion (4)	0	0	1	3	0	0	0
Sex (77)	12	7	10	30	6	8	4
Sexual Orientation(6)	2	0	1	2	0	1	0
Source of Income (1)	0	0	0	1	0	0	0
Totals (223)	31	21	38	94	10	17	12

****Note that the 12 'other' matters were in relation to matters where the proceedings were terminated as a result of the parties settling the matter without the Commission's involvement.**

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

L'égalité des chance



RAPPORT ANNUEL 2000

Élimination de la discrimination

2000

THE MANITOBA
HUMAN RIGHTS
COMMISSION

LA COMMISSION DES
DROITS DE LA PERSONNE
DU MANITOBA

Site Web bilingue

www.gov.mb.ca/hrc

La Commission
des droits de la personne du
Manitoba

Winnipeg
175, rue Hargrave, 7e étage
Winnipeg (Manitoba) R3C 3R8

Tél. : (204) 945-3007
Sans frais : 1 888 884-8681
ATME : (204) 945-3442
Téléc. : (204) 945-1292
Courrier électronique : hrc@gov.mb.ca
Nous acceptons les appels à frais virés

Brandon
Édifice du gouvernement provincial
340, rue Ninth
Brandon (Manitoba) R7A 6C2

Tél. : (204) 726-6261
Sans frais : 1 800 201-2551
ATME : (204) 726-6152
Téléc. : (204) 726-6035
Nous acceptons les appels à frais virés

Le Pas
Centre de commerce Otineka, 2e étage
C.P. 2550
Le Pas (Manitoba) R9A 1M4

Tél. : (204) 627-8270
Sans frais : 1 800 676-7084
ATME : (204) 623-7892
Téléc. : (204) 623-5404
Nous acceptons les appels à frais virés

Ministre de la Justice

Procureur général

Palais législatif,
bureau 104
Winnipeg (Manitoba) CANADA
R3C 0V8

Son Honneur
L'honorable Peter M. Liba, C.M.
Lieutenant-gouverneur du Manitoba

Monsieur le Lieutenant-gouverneur,

J'ai le privilège de présenter à Votre honneur le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année 2000.

Je vous prie d'agréer, Monsieur le Lieutenant-gouverneur, l'expression de mon profond respect.

Le ministre,

Gord Mackintosh

THE MANITOBA HUMAN RIGHTS COMMISSION

LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA

Monsieur Gord Mackintosh
Ministre de la Justice et procureur général
Palais législatif
Winnipeg (Manitoba) R3C 0V8

Monsieur,

Nous avons le privilège de vous adresser le rapport annuel de la Commission des droits de la personne du Manitoba pour l'année civile se terminant le 31 décembre 2000.

C'est avec notre profond respect, Monsieur le Ministre responsable de l'administration du *Code des droits de la personne du Manitoba*, que nous vous soumettons ce document.

Le président,

Kenneth Filkow, c.r.

7TH FLOOR 175 HARGRAVE STREET. WINNIPEG MANITOBA R3C 3R8
(204) 945-3007 TOLL FREE: 1-800-282-8069 FAX: 945-1292 TTY: 945-3442
E-MAIL: hrc@gov.mb.ca WEBSITE: www.gov.mb.ca/hrc

Table des matières

Fort du passé	7
Vision de l'avenir	10
Un aperçu	12
Dépôt des plaintes	15
Premier contact – Activités de réception et Programme de règlement rapide des différends	16
Prochaine tentative – Activités de médiation et d'enquête	17
Démarches juridiques – Médiation dirigée et audiences et décisions	18
Règlements	19
Rapport de surveillance	27
Poursuites	30
Sensibilisation	31
Rapports régionaux	36
Avis offerts – Avis consultatifs	38
Les Commissaires	40
Initiatives 2001	42
Organigramme de la Commission	43
Statistiques	44

Le Code des droits de la personne du Manitoba

En 1987, le gouvernement provincial a adopté le *Code des droits de la personne du Manitoba* actuel. En vertu du *Code*, la protection englobe tous les âges. Le *Code* interdit la discrimination non justifiée reposant sur les motifs suivants :

- Ascendance
- Nationalité ou origine nationale
- Milieu ou origine ethnique
- Religion ou croyance, croyances religieuses, associations religieuses ou activités religieuses
- Âge
- Sexe, y compris la grossesse ou les circonstances se rapportant à la grossesse
- Caractéristiques fondées sur le sexe
- Orientation sexuelle
- État matrimonial ou état civil
- Source de revenu
- Convictions politiques, associations politiques ou activités politiques
- Incapacité physique ou mentale

Les membres des autres groupes qui ont été habituellement désavantagés, mais qui ne sont pas énumérés ci-dessus, peuvent être en mesure de déposer une plainte reposant sur des motifs analogues.

Le mandat de la Commission des droits de la personne du Manitoba est d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination dans les secteurs du logement, de l'emploi, des contrats et des services offerts au public. La plupart des activités qui se déroulent au Manitoba sont de compétence provinciale. Toutefois, les questions se rapportant à des entreprises réglementées par le gouvernement fédéral, telles que les lignes aériennes, les banques, les télécommunications, les réserves et la fonction publique fédérale devraient être soumises à la Commission canadienne des droits de la personne.

La Commission des droits de la personne du Manitoba est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes concernant la discrimination, à soumettre des causes à l'arbitrage, à donner des opinions consultatives qui lient les parties, à offrir des activités éducatives et à promouvoir les droits de la personne.

Énoncé de mission – La Commission des droits de la personne du Manitoba a le mandat d'atteindre l'égalité des chances et d'éliminer la discrimination.

Conseil des commissaires*

Ken Filkow, président

Cheryl Dumont, vice-présidente

Commissaires

Alfredo Arrojado

Dr Amarjit S. Arneja

Janet Baldwin

Roberta Frederickson

Kemlin Nembhard

Yvonne Peters

Randal Smith

Dianne Vanderwater

* Au 31 décembre 2000

Ministre

Monsieur Gord Mackintosh

Fort du passé

➢ **Message du président**

Lorsque vous lirez ce rapport annuel, mon mandat supplémentaire de président de la Commission sera terminé. En l'occurrence, j'ai le plaisir de faire une rétrospective des treize dernières années.

Les Commissions des droits de la personne ont été créées à divers moments au début des années 1970. En 1971, une loi sur les droits de la personne a créé la Commission du Manitoba. Ces organismes ont été des pionniers et, comme la majorité des pionniers, ont lutté pour obtenir une acceptation et une crédibilité et pour devenir efficaces. Avant leur création, une personne qui subissait un traitement différent reposant sur les motifs de race, de source de revenu, de sexe ou d'autres motifs n'avait aucun recours auprès d'organismes gouvernementaux ou du système judiciaire. Les comportements discriminatoires étaient fréquents au Manitoba et ailleurs. Par exemple, il était courant de voir dans les petites annonces d'emploi « Aide demandée – Homme », et l'annonce de location « Pas d'indiens ».

À leur début, les commissions avaient le mandat convenable de maintenir un rôle éducatif et un rôle d'assurance de conformité. En assurant la conformité, les commissions tentaient d'en arriver à une résolution positive convenue entre les parties, au lieu de prendre des mesures punitives basées sur le blâme. Durant les années 1970, dans une société généralement indifférente, ces nobles buts étaient difficiles à atteindre. Cela se faisait lentement et, nécessairement, de façon timide. Au milieu des années 1980, notre Commission, ainsi que les autres commissions au pays, avait acquis de l'expérience et une conviction dans leur façon d'aborder l'exercice de leur mandat.

À compter de la fin des années 1980, j'ai eu la chance de présider des conseils consécutifs et de travailler avec des membres engagés à éliminer le sérieux retard dans les dossiers et à obtenir rapidement de bons résultats. Les processus ont été rationalisés, des formules de médiation ont été conçues et de nombreuses plaintes ont été résolues en peu de temps. Cette tendance augmente de façon exponentielle.

« Plus vous voyez loin dans le passé, plus vous avez de chances de voir loin dans l'avenir. »
(traduction libre)
Sir Winston Churchill

Au cours des deux premières décennies de l'existence de la Commission, il est aussi devenu évident qu'elle devait, comme les autres commissions, être à l'avant-garde de la poursuite des plaintes concernant les droits de la personne jusqu'au plus haut tribunal. Dans des causes distinctes, notre Commission a institué une plainte reposant sur la grossesse et une plainte reposant sur le harcèlement sexuel auprès de la Cour suprême du Canada. Dans la première cause, ce tribunal a jugé que la grossesse était une question légitime de discrimination reposant sur le sexe et que le milieu de travail devait s'y adapter. Dans l'autre cause, le tribunal a déterminé que le harcèlement sexuel était inclus dans la discrimination reposant sur le sexe et que les Commissions des droits de la personne possédaient sans équivoque la compétence dans ce domaine. Ces deux décisions se sont avérées très significatives pour les commissions partout au pays et ont eu un effet positif sur l'attitude du public. La Commission est très fière de s'être engagée à persévérer jusqu'au bout.

La décision de la Cour d'appel du Manitoba dans l'Affaire Vogel constitue un autre précédent. Chris Vogel s'était plaint qu'il était traité différemment relativement aux garanties d'assurance collective qui lui étaient offertes en tant que fonctionnaire provincial. La décision positive de la Cour d'appel du Manitoba, ainsi que celles des tribunaux des autres juridictions ont entraîné un changement considérable dans les attitudes envers les garanties destinées aux partenaires de même sexe. Cela a motivé les gouvernements à modifier leurs lois et leurs politiques.

Je conserve un souvenir agréable de mon mandat à la présidence, et de l'exaltation des séances de remue-méninges sur les positions officielles. Les membres du Conseil, le conseiller juridique et la directrice générale y participaient toujours. Parfois, nous étions en désaccord avec un arbitre sur une décision. Je me souviens que la Commission avait dénoncé une telle décision quand un arbitre avait maintenu le droit d'une école religieuse d'exiger la croyance religieuse comme compétence nécessaire à l'obtention d'un emploi à l'école d'une personne ne faisant pas partie du corps enseignant. La Commission avait souligné que cette décision avait été prise en fonction des faits particuliers de ce dossier et qu'il n'était ni juste ni approprié de formuler un principe général à partir de cette décision.

Dans un cas qui a été rejeté faute de preuves, on a interdit à une mère d'allaiter son enfant dans un magasin de détail. La Commission s'est publiquement concentrée sur les principes des droits de la personne délimités par l'arbitre. Nous avons souligné que l'arbitre avait déterminé que le gérant du magasin de détail avait le devoir de répondre aux besoins de la mère en lui trouvant un endroit relativement privé. Il s'agissait de la première décision publiée connue qui traitait de l'allaitement dans un lieu de vente au détail.

La Commission du Manitoba a aussi élargi et redéfini ses programmes d'éducation. Par contraste avec l'indifférence portée aux principes des droits de la personne au début des années 1970, tel qu'il a été mentionné plus haut, ces colloques ont une très bonne participation. Les gens du milieu des affaires ont souvent exprimé leur reconnaissance pour les renseignements dont ils ont bénéficié lors de leur participation.

Le travail des organismes prévus par la loi qui oeuvrent dans le domaine des droits de la personne au Canada a été complété par le travail de l'ACCDP, un organisme national englobant les diverses associations des droits de la personne, créé par le gouvernement. J'ai eu le grand plaisir d'être président de l'ACCDP de 1995 à 1996. J'espère sincèrement que l'ACCDP continuera d'être la voix forte et collective des commissions du pays.

Bien qu'il y ait eu des réalisations importantes, on ne peut cacher le fait qu'il existe encore des attitudes déplaisantes et dérangeantes très répandues dans notre communauté. Mon successeur et les prochains conseils continueront d'être confrontés à des défis importants. Je leur souhaite tout le succès possible dans l'exécution soutenue du mandat de la Commission et dans l'établissement d'un bon équilibre quant aux intérêts des plaignants et des intimés.

Je tiens à souligner les qualités des nombreux membres du Conseil avec lesquels j'ai travaillé, notamment les vice-présidentes Molly Robinson et plus récemment, Cheryl Dumont. Les relations de travail que j'ai entretenues avec la directrice générale de la Commission, Dianna Scarth et le conseiller juridique, Aaron Berg, ont été excellentes. Je suis très reconnaissant des amitiés que j'ai forgées à la Commission du Manitoba et aux commissions partout au pays.

Ken Filkow, c.r.
Président du Conseil

Vision de l'avenir

- **Message de la directrice générale**

L'année 2000 a été une année où, à l'instar de nombreux organismes, la Commission des droits de la personne du Manitoba a examiné ses réalisations en vue de déterminer son orientation future. Des progrès considérables ont été réalisés quant au temps nécessaire pour traiter les plaintes. Nous avons fermé un nombre record (422) de dossiers (c.-à-d. des plaintes réelles et possibles) durant l'année. Le délai moyen d'exécution était de 8,2 mois. Nous allons tenter d'améliorer ce chiffre dans l'avenir.

Au cours des dernières années, la Commission a mis l'accent sur deux initiatives importantes : l'augmentation des possibilités offertes pour résoudre les plaintes, et la conception et la présentation de colloques exhaustifs et très pratiques sur les droits de la personne destinés aux employeurs, aux professionnels des ressources humaines et aux organismes à but non lucratif. Au cours de la prochaine année, nous allons continuer de faire des progrès dans ces domaines, mais nous allons aussi entreprendre de nouvelles initiatives importantes.

La Commission étudiera des façons dont elle pourra offrir aux Autochtones plus de services relatifs aux droits de la personne qui sont culturellement appropriés. Notre expérience dans le nord du Manitoba a confirmé notre perception selon laquelle, malgré la discrimination répandue à l'égard des Autochtones, un nombre relativement peu élevé de plaintes sont déposées à la Commission chaque année. Nous faisons, toutefois, des progrès dans le nord. L'agent des droits de la personne voyage considérablement, en ayant des heures de bureau dans diverses communautés. Nous avons aussi adopté une approche proactive pour ce qui est des activités de mobilisation en offrant des ateliers et des colloques aux gros employeurs, aux écoles et aux collèges, et aux groupes communautaires dans le nord du Manitoba. L'élaboration d'un modèle de prestation de services semblable à Winnipeg sera une priorité de la Commission au cours de la prochaine année.

Le travail en partenariat avec les organismes communautaires continuera d'être une activité importante dans les domaines touchant l'éducation et les activités de mobilisation. Non seulement cette approche utilise-t-elle plus efficacement les ressources limitées, elle enrichit aussi les programmes de la Commission. Un exemple d'un tel partenariat est le projet *Discovering the Many Faces of Discrimination in the North* entrepris par le Thompson Citizenship Council Inc./ Multi Culture Centre.

Le but de ce projet était d'élaborer des outils d'antidiscrimination. Ces outils comprennent un livre basé sur des histoires personnelles illustrant la discrimination dans le nord, une vidéo pour la télévision et un programme radiophonique fondé sur des scénarios du livre. Le personnel de la Commission a participé au projet en préparant des commentaires sur les incidents et le type de recours qui aurait pu exister en vertu des dispositions législatives sur les droits de la personne.

« Si vous planifiez une année, semez du riz; si vous planifiez une décennie, plantez des arbres; si vous planifiez toute une vie, éduquez les gens. » (traduction libre)

Proverbe chinois

La Commission a récemment entamé un projet conjoint avec le Bureau du protecteur des enfants pour créer une publication qui renseigne les jeunes sur leurs droits et responsabilités en vertu du *Code des droits de la personne* et d'autres lois provinciales. Voilà deux exemples de partenariat avec d'autres ministères et organismes qui partagent l'engagement de la Commission d'atteindre l'égalité et de réduire la discrimination.

Nous allons continuer à améliorer et à élargir nos colloques instructifs pendant la prochaine année. Les sujets actuels d'adaptation à des besoins spéciaux en milieu de travail, de harcèlement et de l'évolution récente des lois sur les droits de la personne seront élargis pour inclure de nouveaux programmes conçus pour les propriétaires et les entraîneurs de sport amateur.

Les projets d'éducation publique de la Commission pour l'année 2001 se concentreront sur les droits de la personne dans le système d'éducation. De récents rapports médiatiques ont suggéré que l'intimidation et le harcèlement sont devenus des problèmes importants dans les écoles et qu'ils entraînent parfois des conséquences tragiques. Les attitudes qui mènent à un comportement intolérant sont habituellement formées à un très jeune âge. Donc, la Commission prévoit élaborer une gamme de programmes qui traiteront de l'éducation sur les droits de la personne à partir de la maternelle jusqu'à l'école secondaire. Nous allons aussi travailler avec les éducateurs et les membres de la direction, qui sont les mieux placés pour veiller à la mise en pratique dans le système d'éducation des principes d'égalité en éducation et de droits de la personne.

L'année 2000 a aussi marqué la fin du mandat du président de la Commission. Le mandat de douze ans de Ken Filkow a été le mandat le plus long parmi ceux de tous les présidents de la Commission canadienne des droits de la personne. Nous sommes reconnaissants de l'engagement de M. Filkow envers l'amélioration des droits de la personne au Manitoba, ainsi que de ses nombreuses contributions importantes au travail de la Commission du Manitoba.

Dianna Scarth
Directrice générale

Un aperçu

➢ Activités de la Commission en l'an 2000

« Nos vies commencent à s'éteindre le jour où nous devenons silencieux à propos des questions importantes. » (traduction libre)
Dr Martin Luther King

Lors de la réalisation de son mandat de faire respecter le *Code*, la Commission a fait des progrès importants vers son objectif de résolution de plaintes plus rapide.

Nous avons fermé les dossiers de 281 plaintes durant l'année. De ce nombre, 29 % ont été réglées grâce à la médiation ou à la conciliation préalable, dans l'espace de 60 jours ou moins. Des règlements supplémentaires ont eu lieu après enquête, et il est encourageant de noter que le nombre de causes réglées au cours de l'année (44 %) était extrêmement élevé, comparativement aux années précédentes, comme en 1993 (16 %) ou en 1994 (22 %). Les règlements exigent que les parties s'engagent activement dans le processus de résolution de plaintes et le taux de satisfaction des parties qui ont réglé des plaintes est généralement plus élevé que celui des parties pour qui il y a eu une enquête. Nous avons noté une autre tendance encourageante : le nombre de plaignants qui ont abandonné ou retiré leurs plaintes (16 %) était beaucoup moins élevé qu'en 1993 et 1994, quand 46 % et 47 % des plaintes reçues avaient été abandonnées ou retirées.

Les plaintes déposées au cours de l'année ont été basées sur des motifs protégés en vertu du *Code*, qui se manifestent dans les domaines du logement, de l'emploi ou des services publics. Les plaintes dont le nombre était le plus élevé pendant l'année reposaient sur le motif d'incapacité (33,2 % du total), une tendance constante pendant les quelques dernières années. Bien que le volume de plaintes reposant sur le motif d'incapacité soit resté assez stable, la nature des questions soulevées a changé. De nombreuses plaintes reposant sur le motif d'incapacité étaient diverses et complexes, soulevant souvent les allégations que les employeurs ou les prestataires de services négligent de répondre raisonnablement aux incapacités physiques ou mentales. Les plaintes basées sur une incapacité mentale, (un terme qui comprend la dépression, les maladies affectives bipolaires et les troubles psychiques) ont augmenté et sont passées à 25 % du nombre total de plaintes reposant sur le motif d'incapacité pour l'année 2000.

« Il a souvent été mentionné que ce ne sont pas nos différences mais plutôt nos réponses aux différences qui posent problème. »

De récentes décisions de la Cour suprême du Canada ont rendu plus important le devoir des employeurs et des prestataires de services de répondre aux besoins des personnes handicapées. Les décisions judiciaires rendues partout dans le pays au cours des deux dernières années ont repris les énoncés de la Cour suprême du Canada selon lesquels les employeurs doivent considérer toutes les possibilités raisonnables pour répondre aux besoins de ces gens, et ne doivent s'arrêter qu'au point où il y aurait préjudice injustifié. De plus, on déclare qu'il est inadmissible de se fonder sur des croyances impressionnistes et subjectives en ce qui concerne les restrictions auxquelles font face les personnes handicapées. Grâce à cette nouvelle situation importante et parce que les deux tiers des plaintes reçues se référaient au milieu de travail, la Commission a élaboré des colloque au sujet de besoins spéciaux en milieu de travail. On fournit ainsi aux employeurs des outils pour aborder le harcèlement dans leur milieu de travail et pour y remédier.

Le motif reposant sur le sexe (27,3 % du total) a fait l'objet du deuxième nombre plus élevé de plaintes au cours de l'année. Le harcèlement sexuel et la grossesse étaient le plus souvent mentionnés dans les plaintes basées sur le sexe. La Commission a analysé les renseignements relativement aux plaintes dans cette catégorie et a élaboré un colloque d'une demi-journée sur le harcèlement en milieu de travail qui offre aux employeurs des conseils pratiques pour aborder et prévenir le harcèlement sexuel dans leur milieu de travail.

Au cours de l'année, nous avons reçu la décision d'un arbitre selon laquelle à été établi le principe qu'un propriétaire de magasin de détail a l'obligation de répondre aux besoins d'une femme qui allaite. (Pour plus de détails, veuillez vous reporter à la section « Poursuites » de ce rapport.)

Des activités d'information publique ont été entreprises avec d'autres organismes qui partagent les buts de la Commission. Par exemple, l'organisme cadre des Commissions des droits de la personne du Canada (ACCDP) a conçu une affiche colorée avec le message « Les droits de la personne, c'est l'affaire de tout le monde » qui est offert gratuitement aux bureaux de la Commission.

« Comme il est agréable de penser que personne ne doit attendre un instant : nous pouvons commencer maintenant, commencer lentement à changer le monde! Comme il est agréable de savoir que nous tous, petits et grands, pouvons participer à l'introduction immédiate de la justice. » (traduction libre)

Anne Frank

Un nouveau prix de l'engagement envers les droits de la personne a été établi, conjointement avec la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association d'éducation juridique comunautaire (Manitoba) inc. Ce prix sera présenté annuellement à une personne ou à un groupe qui a démontré un engagement à long terme envers l'avancement des droits de la personne au Manitoba.

Le rapport annuel contient un résumé de l'évaluation de la Commission sur les progrès effectués par la Brandon University dans le traitement de la question de la sous-représentation des femmes dans des postes de professeur et de cadre supérieur. La commission a fait l'étude des renseignements à la suite du règlement de plaintes selon lesquelles il existait des barrières systémiques pour les femmes à l'université. Le rôle de surveillance de la Commission est un composant du règlement.

Le Conseil des commissaires a aussi commencé une révision de toutes les politiques de la Commission. Celles-ci exposent de façon générale l'interprétation que fait la Commission des dispositions du *Code*. Des termes comme « incapacité » ou « état familial » ne sont pas définis dans le *Code*, mais sont plutôt interprétés par le Conseil des commissaires.

Au cours de la prochaine année, les priorités de la Commission continueront de porter sur l'amélioration des délais quant aux enquêtes sur les plaintes, sur l'élaboration d'une gamme de programmes sur les droits de la personne pour le système d'information et sur la conception d'un modèle de prestation de services qui améliorera l'accessibilité aux services offerts aux Autochtones du Manitoba et la qualité de ces services.

Dépôt des plaintes

Commission des droits de la personne du Manitoba

Premier contact avec la Commission

- Le personnel du service de réception est le premier point de contact quand une personne appelle la Commission ou s'y rend en personne.
- La personne peut recevoir des renseignements sur la Commission ou sur le *Code des droits de la personne* ou peut être dirigée vers un autre organisme, si la question n'entre pas dans les cadres du *Code*.
- Après avoir établi que la plainte ne relève pas de la compétence de la Commission, le personnel du service de réception va essayer, dans certains cas, de résoudre l'affaire à l'amiable, habituellement par téléphone. Cela est appelé une conciliation préalable.
- Si une conciliation rapide n'est pas appropriée ou ne mène pas à une résolution, une plainte écrite sera enregistrée par le personnel du service de réception et envoyée à l'intimé.

Après un enregistrement officiel de la plainte

- On offre habituellement aux parties l'occasion de résoudre leur plainte par une résolution préalable ou une médiation dirigée par un des médiateurs de la Commission.
- Toutes les médiations sont confidentielles et sont menées sur une base neutre et sans parti pris.
- Les plaintes non résolues par médiation feront l'objet d'une enquête exhaustive menée par les enquêteurs de la Commission. Cela peut comprendre des interrogations et une révision de la documentation.
- Les enquêteurs font ensuite une recommandation au Conseil des commissaires qui fait l'énoncé indiquant que si la plainte doit être poursuivie ou non.

Quand le Conseil des commisssaires reçoit une plainte

- Le Conseil est libre d'accepter, de rejeter ou de modifier les recommandations de l'enquêteur.
- Le Conseil peut rejeter une plainte.
- Le Conseil peut imposer la médiation pour régler une plainte.
- Le Conseil peut demander au ministre de la Justice de nommer un arbitre indépendant à partir d'une liste établie. L'arbitre convoque une audience publique, écoute les preuves et rédige une décision écrite qui indique s'il y a eu une dérogation au *Code*.

Premier contact

➢ Activités de réception

« Les droits de la personnes sont vos droits. Saisissez-les. Défendez-les. Invoquez-les. Comprenez-les et revendiquez-les. Entretenez-les et enrichissez-les... Ils représentent le meilleur de nous. Donnez-leur vie. » (traducion libre)
Kofi Annan

Au cours de l'année 2000, le public a communiqué avec la Commission des droits de la personne du Manitoba 5 895 fois. Ces contacts ont été faits principalement par téléphone, et un peu moins de la moitié ont été faits à Winnipeg. Les gens sont entrés en contact avec les bureaux régionaux de Brandon 1 725 fois et avec ceux de The Pas 1 461 fois. Il est à noter qu'un nouveau système de distribution d'appels, qui envoie directement les appels aux bureaux régionaux si les lignes téléphoniques sont occupées à Winnipeg, a considérablement et proportionnellement égalisé la distribution des appels entre les trois régions. Ce nouveau système a aussi sensiblement amélioré le temps de réponse.

Environ 9,6 % des contacts se rapportaient directement à des questions traitées dans le *Code*. La proportion de contacts constituant des demandes de documentation relative aux droits de la personne s'est élevée à 8,8 %.

Les autres contacts ont consisté en des demandes de renseignements ou ont été dirigés vers d'autres ministères ou organismes.

Un nombre total de 472 dossiers ont été ouverts pendant l'année civile 2000.

En plus des contacts personnels, en moyenne, plus de 5 000 « visites » ont été faites chaque mois au site Web de la Commission des droits de la personne.

➢ Programme de règlement rapide des différends

Le moment de la réception des plaintes offre une occasion importante pour résoudre les plaintes rapidement et à l'amiable. C'est à ce moment-là, avant l'enregistrement de la plainte officielle, que le personnel de réception essaie d'en arriver à une résolution et aide les parties à travailler à une résolution préalable.

De plus, le personnel de réception est souvent en mesure d'obtenir des renseignements supplémentaires pour les plaignants. Souvent, une fois que les renseignements sont transmis, la plainte n'est pas instituée.

Une résolution préalable a été tentée dans 160 cas, et 58 de ceux-ci ont été résolus avec succès. Dans 67 des autres dossiers, les plaignants ont décidé de ne pas poursuivre leur plainte après avoir reçu des renseignements supplémentaires concernant la position de l'intimé.

Prochaine tentative

➢ Activités de médiation

« Le plus grand acte motivant qu'une personne peut faire pour une autre, c'est de l'écouter. » (traduction libre)

Roy E. Moody

Dans les situations où il n'y a pas de résolution préalable, une plainte écrite officielle est enregistrée et le dossier est confié à l'équipe de médiation préliminaire. Dans la majorité des cas, l'équipe communique avec les parties dans les jours suivants pour discuter de la possibilité de prendre part à un processus de médiation en personne ou «de navette ». Selon les lignes directrices de la Commission, quand la médiation est bien réussie, les parties devraient obtenir une résolution dans les 60 jours.

En 2000, cette équipe a reçu 184 dossiers. Elle a aussi reçu 12 dossiers en cours en 1999. Donc, l'équipe de médiation a travaillé à 196 dossiers au cours de l'année.

Dossiers assignés	Dossiers résolus	Dossiers transférés	Dossiers en cours
196	**32**	**132**	**32**

➢ Activities d'enquête

Si la médiation n'est pas une mesure que les parties veulent considérer, ou si elles ne peuvent parvenir à un règlement négocié, le dossier est soumis à un enquêteur, et une enquête exhaustive a lieu. Cela peut inclure l'interrogation de témoins possibles et l'examen de la documentation pertinente.

Le nombre total de dossiers présentés officiellement en 2000 et assignés à l'équipe d'enquête était de 174. L'équipe a aussi continué à travailler sur 148 dossiers qui restaient à la fin de 1999 et sur 29 autres dossiers des années précédentes. Le total s'est donc élevé à 351 causes.

Total des dossiers	Dossiers résolus	Dossiers transférés	Dossiers en cours
351	**182**	**24**	**145**

Démarches juridiques

➢ Médiation dirigée

La médiation dirigée est la dernière occasion d'en arriver à un règlement entre les parties. Dans certaines situations, les parties parviennent à un règlement après avoir compris que le Conseil des commissaires croit qu'il y a assez de preuves pour poursuivre la plainte.

Au début de 2000, il y avait 18 dossiers déjà en médiation dirigée. Vingt dossiers de plus ont été soumis au cours de l'année. Il y avait donc un total de 38 dossiers.

Total des dossiers	Dossiers résolus	Dossiers transférés	Dossiers en cours *
38	**6**	**18**	**14**

➢ Audiences et décisions

Le Conseil des commissaires peut soumettre un dossier directement à l'arbitrage. Un dossier peut aussi être soumis à l'arbitrage si les parties ne peuvent parvenir à un règlement ou si l'intimé refuse une offre raisonnable.

En 2000, une audience d'arbitrage a été prévue et terminée.

191 plaintes officielles ont été transférées à l'année financière 2001. De ce total, 145 faisaient l'objet d'une enquête, 32 faisaient l'objet d'une médiation préliminaire et 14 faisaient l'objet d'une médiation dirigée.

Le Conseil des commissaires a aussi soumis 18 dossiers à l'arbitrage.

Depuis 1998, le nombre total de plaintes officielles transférées à l'année civile suivante a diminué d'environ 22 % et le nombre total de dossiers de un an ou plus a diminué d'environ 60 %.

« Bien que nous soyons libres de choisir nos actions, nous ne sommes pas libres de choisir les conséquences de nos actions. » (traduction libre)

Stephen Covey

Règlements

➢ **Incapacité**

Jusqu'à ce que nous reconnaissions le besoin d'analyser nos politiques et programmes courants du point de vue des personnes handicapées...nous leur refusons leur droit à une participation entière.
(traduction libre)
Lloyd Axworthy

Résolues à l'amiable

Un changement positif

La porte principale d'un immeuble était difficile à ouvrir pour certaines personnes handicapées. Une médecin qui avait ses bureaux dans cet immeuble a exprimé son inquiétude aux propriétaires. Elle s'est ensuite présentée à la Commission. Après que la Commission a communiqué avec les propriétaires, ceux-ci ont accepté de remplacer les portes principales par des portes automatiques.

À la recherche d'un interprète gestuel

Imaginez que vous n'êtes pas capable d'entendre ou de comprendre votre propre évaluation du rendement. Cela était la préoccupation d'un plaignant sourd qui avait demandé la présence d'interprètes gestuels lorsque la direction lui parlerait officiellement. Après une communication avec la Commission, l'entreprise a décidé d'utiliser les services sur place d'interprètes gestuels lorsqu'elle traite de questions importantes, telles que les évaluations du rendement.

Le *Code* remplace une convention collective

Une convention collective entre une entreprise et une association d'employés ne permettait pas d'offrir un allègement des tâches aux employés retournant au travail après avoir subi des blessures ou souffert d'une maladie. Cette entente semblait ne pas tenir compte du principe de l'adaptation raisonnable en déclarant que les travailleurs devaient être capables de faire au complet leur travail d'autrefois. La Commission a communiqué avec l'employeur et l'association, et ceux-ci ont accepté d'observer les dispositions du *Code* portant sur l'adaptation aux besoins.

Exception au règlement « Aucun chien admis »

Un homme sourd désirait un chien pour malentendant. Puisqu'il vivait dans un appartement, il avait besoin que le propriétaire accepte d'admettre son chien dans l'immeuble. Il a abordé le concierge qui a refusé d'approuver la demande à cause de la politique AUCUN CHIEN ADMIS. Ce différend a été résolu quand la Commission a communiqué avec le propriétaire, qui a accepté de faire une exception à la consigne.

Résolues par médiation

Répondre aux besoins résultant d'une incapacité mentale

La plaignante travaillait dans un magasin de détail en tant que commis-vendeuse depuis quelques mois et se situait au niveau de stagiaire en gestion. Quand elle a obtenu une ordonnance prescrivant des médicaments pour combattre la dépression, son médecin lui a recommandé de prendre quelques semaines de congé. Elle a déclaré en avoir informé son employeur et a ajouté que des arrangements avaient été approuvés pour qu'elle puisse prendre un congé. Toutefois, selon elle, quand elle est retournée au travail, on ne lui a offert qu'un poste occasionnel à temps partiel. Elle a démissionné et a déposé une plainte auprès de la Commission. Elle en a conclu que son employeur a changé les conditions de son emploi au lieu de répondre à des besoins qui résultaient de son incapacité mentale.

Une médiation « de navette » a eu lieu. Elle a reçu une indemnité de 300 $ pour salaire perdu, une lettre de recommandation et un relevé d'emploi mis à jour et modifié.

Résolues à l'amiable

Le licenciement ou la réduction des heures de travail – Résultat inacceptable de la grossesse

Quand une femme enceinte a demandé de l'aide pour soulever une lourde charge, elle a été congédiée. Son licenciement était basé sur « l'incapacité de faire son travail. »

Dans une résolution préalable, l'employeur a accepté que la femme n'ait pas à soulever de lourdes charges et qu'elle puisse retourner au travail jusqu'au moment où elle serait admissible aux indemnités de congé de maternité, moment où elle serait mise à pied. La femme a trouvé cette entente satisfaisante.

Dans un autre cas, une femme enceinte, suivant le conseil de son médecin, a demandé d'avoir le quart de jour. Cela a été fait, et elle s'est vite rendu compte qu'elle perdait des heures au profit d'employés occasionnels. La Commission a communiqué avec l'employeur et après confirmation des faits, celui-ci a décidé de continuer à accorder à l'employée, dans toute la mesure du possible, le nombre d'heures de travail qu'elle avait au départ.

Dans ces deux cas, les employeurs ont demandé des renseignements sur les colloques concernant l'emploi offerts par la Commission.

➢ **Sexe, y compris la grossesse et les circonstances se rapportant à la grossesse, et harcèlement**

« Il n' existe qu' une petite différence entre les gens, mais cette petite différence fait une grande différence. La petite différence est l'attitude. La grande différence est le caractère positif ou négatif de cette attitude. » (traduction libre)

W. Clement Stone

Une femme démissionne en prévision de répercussions

Une caissière désirait se faire muter à un poste de commercialisation. Toutefois, elle prétendait que le gérant adjoint lui a dit que le magasin voulait engager un homme, car le personnel de commercialisation ne comptait que des femmes. Le même gérant adjoint a de plus affronté la femme et lui a demandé si elle avait dit aux gens qu'elle signalerait la situation à la Commission des droits de la personne si un homme était engagé. Bien qu'elle ait nié ces propos, elle s'est sentie mal à l'aise et elle s'attendait à des répercussions. Elle a démissionné cette journée-là.

La Commission a communiqué avec l'employeur. Ce dernier a accepté de ne pas utiliser le motif du sexe dans la sélection de candidats pour l'emploi. L'employeur et le gérant adjoint ont participé à un des colloques sur l'emploi de la Commission. Enfin, pour faire un geste exprimant son regret, il a donné 500 $ à la femme.

Un pauvre rendement au travail est un résultat direct de harcèlement

Une plaignante a été avisée qu'elle était mutée à un poste de premier échelon à cause d'un pauvre rendement au travail. La femme a déclaré que ses problèmes au travail et sa rétrogradation par la suite étaient le résultat direct de harcèlement fait par un employé. Toutefois, elle n'avait jamais signalé le comportement de cet employé. Après un appel de la part de la Commission, le gérant a averti l'employé, et la plaignante a réintégré son poste originel.

Une femme démissionne à la fin de la première matinée au travail

C'était un nouvel emploi comportant des possibilités d'avancement. Toutefois, la plaignante a déclaré qu'à sa première journée au travail, son patron lui a demandé de venir à son bureau et a commencé à aborder des questions personnelles, y compris la fréquentation dans l'absence de son petit ami. Selon la plaignante, elle était déjà mal à l'aise quand il l'a attrapée et a essayé de l'embrasser. Elle s'est éloignée, dégoûtée par son comportement. Elle a prétendu qu'il s'est excusé et qu'il a ajouté « à un autre moment, plus tard. »

Elle n'est pas rentrée après le dîner. Elle a plutôt déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne. Les parties sont parvenues à un règlement et la femme a reçu un montant total de 8 256 $ pour cause de perte de travail.

« Un des secrets de la vie consiste à créer des pierres de gué à partir de pierres d'achoppement. »
(traduction libre)
Jack Penn

Résolues par médiation

Règlement de 5 000 $ à la suite de représailles

Pour la majorité des femmes, il ne s'agirait pas de l'environnement de travail idéal. On affirmait qu'il y avait partout des calendriers et des affiches de femmes nues. Pour la secrétaire administrative, les choses allaient empirer.

Elle a déclaré qu'après un long dîner avec son gérant, il a suggéré qu'ils passent au bar. Elle a prétendu qu'elle lui a dit qu'elle devait retourner au travail. Selon elle, il lui a ensuite dit qu'il s'intéressait à elle et qu'elle devrait quitter son conjoint de fait avec qui elle vivait depuis neuf ans.

Elle a de plus affirmé qu'après cette rencontre, il a continué de parler d'activités à l'extérieur du travail et que, pour attirer son attention, il lui a lancé des élastiques. Finalement, elle lui a dit que son comportement la mettait mal à l'aise.

À ce moment-là, selon elle, il a pris un air méchant, il lui a retiré certaines de ses responsabilités et en fin de compte, l'a congédiée. De plus, le gérant lui aurait dit que si elle formait une nouvelle personne, il lui donnerait un préavis d'un mois et qu'il appellerait cela une mise à pied plutôt qu'un congédiement. Il a ensuite envoyé une note de service au personnel annonçant que la femme avait remis sa démission.

La plaignante et l'intimé ne s'entendaient pas du tout sur les modalités d'un règlement négocié. Finalement, le Conseil a décidé qu'un montant de 5 000 $ était juste et les deux parties ont accepté la décision.

Trois raisons possibles pour un congédiement

L'employeur d'une femme a déclaré que celle-ci avait été congédiée après la période probatoire parce qu'elle était « perturbatrice et peu coopérative et son rendement au travail était très pauvre ». Toutefois, la femme a déclaré qu'elle avait été renvoyée du poste de vendeuse et assignée à la réorganisation et au nettoyage de la salle de rangement quand elle a annoncé qu'elle était enceinte. Elle a été congédiée la dernière journée de sa période de probation. Dans son relevé d'emploi, il était écrit qu'elle avait été licenciée à cause de « manque de travail ».

« Les Manitobains reconnaissent la valeur et la dignité individuelles de tous les membres de la famille humaine... »
Code des droits de la personne du Manitoba

Trois mois plus tôt, son employeur avait engagé deux nouveaux consultants en ventes et en services, soit un homme et la plaignante. On exigeait de ces derniers qu'ils fassent certains voyages à l'extérieur de Winnipeg. Six semaines après le début de son emploi, la femme a découvert qu'elle était enceinte. Elle a prétendu que quand son employeur a appris qu'elle était enceinte, il ne lui assignait plus d'affectations de voyages et lui suggérait plutôt de réorganiser la salle de rangement.

Une médiation « de navette » a eu lieu. Dans ce type de médiation, les parties ne se rencontrent pas en personne, mais parlent séparément à un médiateur. En fin de compte, les parties sont parvenues à une résolution. La plaignante a reçu 4 000 $ en dommages-intérêts généraux.

Une femme fait face à ses harceleurs durant la médiation

Une femme a affirmé qu'après plusieurs années de travail dans une entreprise, elle a commencé à subir du harcèlement sexuel de la part des deux propriétaires. Le harcèlement comprenait des attouchements répétés et des propositions de nature sexuelle. Après chaque incident, elle protestait, mais le harcèlement a continué. Finalement, elle a démissionné.

Au début, elle était très craintive à l'idée du processus de médiation. Elle était préoccupée par l'intimidation possible, mais elle voulait vraiment faire face aux deux hommes et leur faire savoir l'effet que leur comportement avait eu sur elle. Quand elle travaillait pour les harceleurs présumés, elle trouvait difficile de les affronter.

La Commission est sensible aux questions de déséquilibre de pouvoir dans le processus de médiation. Le médiateur évalue soigneusement la capacité de participation de chacune des deux parties. Le médiateur a assuré la plaignante du fait que toutes les parties devraient adhérer aux lignes directrices ayant trait au comportement, et que la réunion se déroulerait d'une façon respectueuse.

Dans le cadre du règlement du dossier, les intimés ont dû verser 1 000 $ pour salaire perdu et 7 000 $ en dommages-intérêts généraux. Les intimés ont aussi participé à un atelier sur les droits de la personne.

Résolues à l'amiable

Régimes de retraite compromis

Une femme avait prévu de prendre sa retraite en 2001. Toutefois, selon elle, l'entreprise l'avait avisée que sa politique de retraite exigeait un départ à l'âge de 65 ans. Elle avait déjà dépassé son soixante-cinquième anniversaire. Après une communication de la part de la Commission, l'employeur a accepté que le régime de retraite prévu par la femme soit respecté.

➢ **Âge**

« Quand j'avais 14 ans, mon père était si ignorant que je pouvais à peine tolérer qu'il soit près de moi. Mais quand j'ai eu 21 ans, j'ai été surpris de voir combien mon père avait appris en sept ans. » (traduction libre)

Mark Twain

Un couple à la retraite se voit refuser une carte de crédit par un magasin

Une équipe de gestion tout entière a participé à un des colloques de la Commission, après qu'un employé aurait dit à un couple que le magasin n'acceptait pas de demandes de crédit de la part de gens à la retraite. Le couple a aussi reçu des excuses écrites et la confirmation que l'entreprise n'avait pas formulé de restrictions de ce genre quant aux personnes qui pouvaient demander du crédit.

Une étudiante dépose une plainte reposant sur le motif de l'âge

Une demande de location ne peut être refusée à cause de l'âge. Une jeune femme a porté plainte parce que le formulaire de demande de ses amies et elle, âgées de 19 à 22 ans, avait été refusé quand elles avaient essayé de louer un appartement. Elle croyait aussi que leur demande avait été refusée parce que certaines des personnes étaient des étudiantes. Bien que le fait d'être étudiant ne constitue pas un motif de plainte en vertu du *Code*, la discrimination reposant sur l'âge en est un. La Commission a communiqué avec le bureau de location et la demande a été reçue. Les références ont été vérifiées et les jeunes femmes ont emménagé.

Résolues à l'amiable

➢ **Ascendance et origine ethnique**

Un débat étudiant mène à un règlement de 2 500 $

Un père est devenu inquiet quand sa fille a déclaré que durant un débat étudiant à l'école, des remarques négatives avaient été faites expressément à son égard et à l'égard des Autochtones en général. Sa fille a affirmé que deux professeurs présents durant le débat n'ont pas essayé de faire cesser les remarques inopportunes ou de les corriger. On a accepté un règlement de 2 500 $. De plus, les enseignants ont participé à un colloque sur leurs responsabilités et les programmes d'information offerts aux élèves.

Résolues par médiation

Une entente conclue en moins de trois mois

Parfois, les parties parviennent à une résolution dans les premières étapes d'une plainte. Par exemple, un Autochtone a déclaré qu'il avait été congédié de son travail à cause de son ascendance. Il n'y a pas eu d'enquête. L'intimé a accepté qu'on fasse une médiation préalable.

La plainte a été déposée en décembre. La médiation s'est déroulée en janvier. À la mi-février, les parties étaient parvenues à une entente. Le dossier a été fermé le 25 février.

Le plaignant avait été engagé pour faire du travail de sécurité à temps partiel. Il faisait ce travail depuis environ quatre mois et a déclaré que tout allait bien. Toutefois, il a reçu un appel de son employeur lui disant qu'il était congédié parce que l'entreprise avait besoin d'un agent de sécurité avec plus d'expérience. D'après le plaignant, il a été congédié parce qu'il était autochtone.

Après une médiation « de navette », les parties sont parvenues à une entente. Le plaignant a reçu 1 500 $ en dommages-intérêts généraux et l'intimé a aussi accepté de lui rédiger une lettre d'excuses ainsi qu' une lettre de recommandation.

« Le racisme et l'intolérance sont encore chose commune partout dans le monde. Si nous allons faire du 21e siècle une véritable ère des droits de la personne, nous devons nous réconcilier avec la longue et triste histoire du racisme manifeste dans l'humanité. »
(traduction libre)
Mary Robinson

Des directives d'embauche discriminatoires

Au cours du processus de sélection de candidats à un poste, le nouveau chef d'exploitation était bouleversé en entendant les directives d'embauche de son gérant régional. Ce premier a déclaré qu'on lui avait dit de ne pas embaucher des gens provenant de minorités visibles, ces minorités ayant été décrites en des termes de nature dénigrante.

Deux mois auparavant, le chef de l'exploitation avait été transféré à Winnipeg. Il a remis sa démission après avoir entendu les directives d'embauche et a communiqué ses préoccupations à la Commission.

La discrimination présumée n'était pas contre l'intimé. Quand on lui a demandé ce qu'il voulait retirer de ce processus, il a répondu qu'il voulait s'assurer qu'on interdise à cette entreprise de continuer à se livrer à des pratiques discriminatoires.

La médiation a commencé. Les parties sont parvenues à une résolution qui comprenait la mise en œuvre d'une politique de lutte contre le harcèlement et la discrimination, des suivis à la mise en œuvre, et l'incorporation de cette politique au guide de l'employé et au guide d'exploitation à l'intention des chefs d'entreprise.

Résolues à l'amiable

➢ **Religion**

« Nous devrions célébrer notre diversité, nous devrions nous réjouir de nos différences, dont l'existence ne devrait pas entraîner la séparation, l'aliénation et l'hostilité, mais plutôt leurs glorieux opposés. Il y a de la place pour tout le monde. »
(traduction libre)
Desmond Tutu

L'horaire entrave les pratiques religieuses

La plaignante était une Juive qui observait la coutume selon laquelle elle ne travaillait pas pendant la période du coucher du soleil de vendredi au coucher du soleil de samedi. Quand elle travaillait le quart du soir, elle avait le vendredi et le samedi de congé; donc, ses croyances religieuses et ses heures de travail n'entraient jamais en conflit. Quand son horaire a changé de sorte qu'elle devait travailler le jour du lundi au vendredi de 11 h à 20 h 30, elle a abordé la direction. Elle déclare ne pas avoir reçu de signe que le travail serait adapté à ses besoins.

La Commission a communiqué avec le président qui voulait résoudre le problème. La femme est demeurée au quart de jour, mais elle a obtenu les vendredis et les samedis de congé.

Une employée démissionne à cause de remarques offensantes

Une femme de la foi sikhe a été offensée par des remarques faites par son gérant. Elle a déclaré qu'il avait fait de nombreux commentaires négatifs et stéréotypés sur les hommes sikhs. Quand la Commission a téléphoné au propriétaire, il s'est excusé et a offert à la femme l'occasion de travailler à un autre lieu. Elle a décidé de se chercher un autre emploi. Le gérant a participé au prochain colloque de la Commission.

Résolues par médiation

➢ **Orientation Sexuelle**

« Nous devons reconnaître que la différence a souvent été perçue comme une menace. » (traduction libre)
Mary Robinson

Plainte reposant sur le motif de l'orientation sexuelle perçue

Parfois, le harcèlement se produit sur la base d'une perception. Par exemple, un homme a affirmé qu'il était perçu comme étant homosexuel. En son milieu de travail, il a découvert des dessins dans la salle de bain des hommes, accompagnés de commentaires sur son orientation sexuelle. Il a déclaré qu'il a signalé le harcèlement à son superviseur et que peu après sa plainte, le superviseur a commencé à lui faire des commentaires semblables.

Quelques mois plus tard, l'homme a été congédié pour un incident n'ayant aucun rapport avec la plainte. Il a rencontré les membres de la haute direction pour contester son congédiement. Toutefois, la direction n'était pas prête à prendre des mesures contre ses collègues de travail ou le superviseur. L'homme a démissionné et a plus tard déposé une plainte auprès de la Commission des droits de la personne.

La médiation a suivi et l'intimé a accepté de résoudre la plainte en payant 500 $ en dommages-intérêts généraux au plaignant. Les deux parties ont accepté de veiller à la confidentialité de cette entente.

➢ **Rapport de surveillance**

Renverser un déséquilibre des sexes de longue date à la Brandon University

La Brandon University a fourni à la Commission des droits de la personne du Manitoba les données d'embauche et de salaires relativement au nombre de femmes engagées par la Brandon University afin de pourvoir des postes de professeur et de cadre supérieur au cours de l'année qui s'est terminée le 31 août 2000. C'est la deuxième année que la Brandon University fournit ces renseignements afin de satisfaire aux modalités d'une entente de règlement.

Tel qu'il est mentionné dans le rapport annuel de l'année dernière, la Commission a accepté d'évaluer les progrès effectués par la Brandon University dans le traitement de la question de la sous-représentation des femmes parmi ses employés. C'est aussi une modalité de l'entente qui exige la publication de l'évaluation de la Commission dans son rapport annuel.

Les données d'embauche pour l'année qui s'est terminée le 31 août 2000 ont indiqué une tendance semblable aux données fournies l'année précédente. Le total des 33 personnes nouvellement engagées comprenait 18 femmes et 15 hommes. Une analyse statistique entreprise par la Commission en 1997 a comparé la disponibilité de femmes qualifiées dans la main-d'œuvre externe au nombre de femmes à la Brandon University en fonction des départements. Les données obtenues ont indiqué que les femmes étaient sous-représentées dans toutes les facultés à la Brandon University, à l'exception de la faculté de soins infirmiers. Il est encourageant de noter que la représentation des femmes dans plusieurs facultés, notamment dans les arts et l'information, a augmenté depuis le début de l'analyse.

Bien que le nombre de femmes engagées pour des postes dans la faculté des arts ait augmenté, il n'y a pas de femmes dans les département d'économique et de sciences politiques. Toutefois, aucun poste n'est devenu vacant dans ces départements pour permettre la réalisation des changements voulus depuis 1994 et 1973, respectivement.

« N'ayez pas peur de faire un grand pas. Vous ne pouvez traverser un abîme en deux petits sauts. » (traduction libre)
David Lloyd George

De plus, il est inquiétant que les femmes continuent d'être sous-représentées dans la faculté des sciences. Des six personnes engagées comme membres du corps professoral à la faculté des sciences au cours de l'année (dont deux personnes dans des postes conduisant à la permanence), aucune femme n'a été engagée. Les données les plus récentes fournies par l'université indiquent qu'il n'y a pas de femmes dans les départements de zoologie, de mathématiques et de chimie. Donc, la sous-représentation qui a été soulignée en 1997 continue d'exister dans ces facultés.

Par contraste, trois femmes ont été engagées à la faculté d'éducation. Toutefois, aucune d'entre elles n'occupe un poste permanent. En évaluant les progrès réels effectués pour améliorer la situation des femmes à l'université, il est important de considérer non seulement le nombre de femmes engagées au cours de l'année, mais aussi les niveaux auxquels elles ont été engagées.

En faisant l'analyse des sexes des membres du corps professoral qui possèdent le titre de professeur permanent, on constate que la grande majorité de ces derniers sont des hommes (91 %) qui occupent ces postes depuis de nombreuses années. L'université semble avoir eu très peu d'occasions pour engager du nouveau personnel à ce niveau-là depuis une décennie. Les statistiques portant sur le niveau de professeur agrégé, (d'où viendraient vraisemblablement les candidats et candidates nommés aux postes de professeur permanent), présentent aussi un problème. Seulement 20 % des professeurs agrégés étaient des femmes durant l'année qui faisait l'objet de l'étude.

Des changements apportés à la structure de l'autorité à la Brandon University semblent avoir donné l'occasion aux femmes d'accéder à des postes de direction. Les deux conseils consultatifs du président (*Advisory Councils to the President)* comprennent un nombre important de femmes. Le nouveau conseil consultatif de gestion, qui comprend tous les doyens et les directeurs de l'université, a un effectif complet de 34 personnes dont 13 sont des femmes. Le groupe consultatif du président *(President's Advisory Group)* comprend 15 membres dont huit sont des femmes.

Le nouveau président de la Brandon University, le Dr L. Visentin, a exprimé son engagement à élaborer des objectifs d'équité pour les sexes, les minorités visibles et les personnes handicapées afin d'améliorer les résultats de l'université dans ces domaines. Ce sont des objectifs louables et nous ferons état du degré de succès de l'initiative dans notre prochain rapport annuel.

La Brandon University offre une gamme impressionnante de programmes à l'intention des étudiants autochtones et devrait être louée pour l'engagement qu'elle a démontré envers la création de possibilités éducatives pour les femmes autochtones.

La Brandon University a reconnu qu'il y a eu un déséquilibre traditionnel entre les sexes au sein du corps professoral et de l'administration de l'université. Il importera toujours de faire des efforts de recrutement spéciaux aux moments où les postes deviendront vacants. En tant que petite université rurale, la Brandon University fait face à des défis uniques quand elle tente d'attirer des candidats venant du même bassin que celui vers lequel se tournent les autres universités canadiennes qui s'efforcent d'aborder les questions de déséquilibre des sexes au sein de leur personnel. Comme on prévoit avoir plus d'occasions d'engager du personnel enseignant et administratif pendant les prochaines années, la Brandon University devra mettre en œuvre des mesures très précises dans les domaines du recrutement, de l'embauche et de l'annonce si elle veut réaliser des progrès importants afin d'atteindre l'objectif qu'elle s'est fixé en vue d'améliorer la condition des femmes à l'université.

Poursuites

➢ **Arbitrage**

« N'allez pas où le chemin peut vous conduire. Allez plutôt où il n'y a pas de chemin et laissez vos traces. »
(traduction libre)
Muriel Strode

Audience publique

L'allaitement dans un magasin n'est pas bien accueilli

Une mère qui voulait allaiter son enfant dans un magasin à Osborne Village a déposé une plainte auprès de la Commission.

La situation s'est produite au cours de l'été. La mère est entrée dans un magasin et s'est assise pour allaiter son enfant. Le propriétaire lui a demandé de se diriger vers la cour, en lui disant que le magasin avait une politique interdisant la consommation de nourriture et de boissons. De plus, elle était assise sur une chaise antique, et le propriétaire avait peur qu'elle l'abîme.

La femme a cru qu'on lui avait demandé de quitter le magasin parce qu'elle allaitait son enfant. La Commission a appuyé la plaignante à l'audience.

La plainte a été rejetée. L'arbitre a déterminé que le choix offert par le propriétaire du magasin était raisonnable étant donné les circonstances.

Malgré le fait que la plainte a été rejetée, la décision est importante parce que l'arbitre a déterminé, pour la première fois dans la loi canadienne, que n'importe quelle personne offrant un service au public a l'obligation de répondre aux besoins des mères qui allaitent. Selon l'arbitre, la notion que les gens peuvent se sentir mal à l'aise envers l'allaitement est une « perception archaïque » et n'a aucun rapport sur le droit d'une mère d'allaiter dans un « endroit propre, confortable et quelque peu privé. »

Sensibilisation

« ...la discrimination est souvent enracinée dans l'ignorance, et l'éducation constitue un outil essentiel à son abolition ... »
Code des droits de la personne du Manitoba

Le *Code des droits de la personne du Manitoba* énonce qu' « il est important que des programmes d'information sur les droits de la personne soient mis à la disposition des Manitobains afin de les renseigner sur leurs droits et libertés fondamentales, et sur les devoirs et les responsabilités qui leur incombent. »

La majorité des gens comprennent que la Commission des droits de la personne du Manitoba est autorisée à jouer le rôle de médiateur et à faire enquête sur les plaintes de discrimination. La loi est réparatrice plutôt que punitive. Par contre, on ne peut pas dépendre entièrement de la résolution des plaintes individuelles pour enrayer la discrimination. Il est également important de garder les gens informés sur leurs droits et responsabilités. À cette fin, la Commission publie des brochures, des bulletins et des feuilles de renseignements, et offre des colloques d'information.

Renseignements sur papier et en ligne

➢ Publications

Le bulletin de la Commission, *Les droits de la personne du Manitoba,* a été publié deux fois au cours de l'année 2000. Chaque publication bilingue a été distribuée à plus de 1 100 entreprises, organismes et particuliers, et 1 000 autres exemplaires ont été distribués pendant les présentations publiques et les autres activités de mobilisation.

Le public continue de demander des brochures et des feuilles de renseignements. Quelques-uns de ces documents seront mis à jour et publiés à nouveau l'année prochaine.

➢ Site Web
www.gov.mb.ca/hrc

Le site Web bilingue de la Commission continue d'attirer les gens à la recherche de renseignements sur les droits de la personne. Les brochures, les feuilles de renseignements, le *Code des droits de la personne du Manitoba,* les copies des décisions des arbitres, les avis consultatifs et les prochaines dates ainsi que les sujets des colloques d'information sont disponibles sur le site.

En 2000, le site Web a eu en moyenne 5 100 visites par mois, presque le double du nombre de l'année passée.

➢ **Colloques**

« Si vous pensez que l'éducation coûte cher, songez à ce que coûte l'ignorance. » (traduction libre)

Derek Bok

Prise de conscience dans le domaine des sports

En 1997, Sheldon Kennedy a divulgué son expérience de violence sexuelle exercée par son entraîneur de hockey junior. La publicité s'ensuivant a entraîné une prise de conscience, et les organismes de sport débattent la question depuis.

En 1999, un collectif du Manitoba, représentant des intervenants de la communauté et des organismes gouvernementaux, a mis l'accent sur l'élaboration d'une stratégie provinciale visant à prévenir le harcèlement et la violence. Ce collectif a conclu qu'il y avait un besoin de sensibilisation au problème et de responsabilisation. On a reconnu que le harcèlement et la violence existent dans les environnements récréatifs et sportifs et que des mesures doivent être prises pour réduire les risques.

La Commission des droits de la personne du Manitoba a élaboré un colloque pour aborder le besoin d'éducation et de sensibilisation.

Deux ateliers ont été présentés. Le premier a été offert à Sport Manitoba à Winnipeg. Le deuxième s'est déroulé sur deux jours à Leaf Rapids avec la Northern Manitoba Recreation Association.

Les activités d'éducation continues de la Commission comprennent cinq colloques. Les *Colloques sur l'emploi* continuent d'attirer le plus grand nombre de participants. Ce n'est pas surprenant, car 62 % des plaintes officielles proviennent du lieu de travail. Ce colloque d'une journée pour les gens d'affaires est conçu surtout pour les employeurs. Il répond aux questions sur les droits de l'employeur, sur la grossesse, sur les codes vestimentaires, sur le harcèlement sexuel, ainsi que sur l'adaptation relative à la religion et aux incapacités.

Pendant l'année, sept colloques sur l'emploi ont été offerts à Winnipeg et un colloque a été offert à Brandon. Un nombre total de 258 personnes ont participé à ces colloques d'une journée.

« Les possibilités se trouvent au coeur des difficultés. » (traduction libre)
Albert Einstein

Le cours sur l'*Évolution récente des lois sur les droits de la personne* intéressera surtout les avocats, les étudiants en droit et les professionnels des ressources humaines. Ce cours portera sur les retombées des décisions récemment rendues par les tribunaux en matière d'égalité et de lois sur les droits de la personne, et définira les questions d'actualité.

Aaron Berg, conseiller juridique de la Commission des droits de la personne du Manitoba, a offert quatre cours.

Trois colloques de trois heures et demie ont aussi été offerts sur le harcèlement en milieu de travail, les besoins spéciaux et les questions de droits de la personne concernant les organismes à but non lucratif.

Le colloque *Harcèlement sexuel en milieu de travail* s'est offert trois fois et a attiré un nombre total de 58 participants. Le colloque *Besoins spéciaux en milieu de travail*, auquel ont assisté 48 participants, s'est aussi offert trois fois. Un colloque sur les *Questions de droits de la personne concernant les organismes à but non lucratif* a attiré 21 personnes.

Un nouveau programme pour les bureaux de location et pour les propriétaires et les gérants d'immeuble à appartements sera offert pour la première fois l'année prochaine.

Parlons des droits de la personne

➢ **Activités de mobilisation**

Certains comportements discriminatoires sont abordés de façon efficace lors des présentations publiques.

Au cours de l'année 2000, le personnel a offert 110 présentations aux écoles, aux entreprises, aux syndicats et aux groupes communautaires de la province. Ces présentations font partie de l'engagement de la Commission à sensibiliser les gens aux diverses questions sur les droits de la personne au Manitoba.

La majorité des présentations ont été offertes aux entreprises et ont traité, entre autres, les sujets de l'emploi, du logement et des services. La Commission a répondu à 48 demandes de la part d'entreprises et a offert des présentations à des groupes de cinq à quatre-vingt-cinq personnes.

La Commission accorde une haute priorité à l'enseignement aux élèves des valeurs de la société où tout le monde peut participer de façon égale. Les conséquences négatives de la discrimination sont aussi soulignées. Nous avons visité 29 établissements scolaires en 2000.

« Lorsque nous sommes jeunes, nous apprenons. Lorsque nous sommes âgés, nous comprenons. » (traduction libre)
Marie Ebner-Eschenbach

La majorité des présentations se sont déroulées dans les écoles secondaires et les établissements postsecondaires. Une présentation a été offerte à la Children of Tomorrow School. La Commission est consciente des besoins des élèves de l'école primaire, et on élabore actuellement un programme à l'intention de ces élèves pour l'année prochaine.

Bien que la majorité des présentations aient été offertes aux élèves de Winnipeg, le personnel a aussi visité des écoles à Brandon, à Carman, à Portage-la-Prairie, à Warren, à The Pas et à Thompson.

Présentation des droits de la personnes aux écoles

➢ **Enfants**

Les enfants sont notre première défense contre le racisme. La Commission, en partenariat avec la Manitoba Metis Federation, a engagé Georgina Pelletier, par l'entremise du programme STEP, pour enseigner les droits de la personne aux élèves du primaire en tant que projet pilote. Les leçons, *We are Different But Equal,* ont été enseignées aux élèves de la troisième à la sixième année de la Margaret Park School à Winnipeg.

Quant aux plus jeunes élèves, l'accent a été mis sur le respect des sentiments des gens et on a abordé les sujets des injures et des traitements inégaux. Pour ce qui est des élèves plus âgés, on a discuté de la compréhension et de l'acceptation des différences et de la diversité culturelle.

Livre sur les droits des jeunes

➢ **Jeunes**

En partenariat avec le Bureau du protecteur des enfants et l'ombudsman, la Commission participe à l'élaboration d'une publication qui servira à informer les jeunes, âgés de 12 à 18 ans, sur leurs droits en vertu du *Code des droits de la personne du Manitoba* et des autres lois provinciales. Cette initiative conjointe se terminera l'année prochaine.

Reconnaissance des contributions importantes à l'avancement des droits de la personne

➢ **Prix**

« On n'a jamais honoré les personnes pour ce qu'elles ont reçu. L'honneur est la récompense pour ce qu'elles ont donné. »
(traduction libre)
Calvin Coolidge

En l'an 2000, la Commission a instauré le prix de l'engagement envers les droits de la personne en partenariat avec la Commission canadienne des droits de la personne et l'Association d'éducation juridique communautaire.

Monsieur Gord Mackintosh, ministre de la Justice et Procureur général, a présenté le premier prix de l'engagement envers les droits de la personne à Kathy Mallett et à Sherri Walsh. Les lauréates de ce nouveau prix important ont été choisies en raison de leur engagement de longue date envers l'avancement des droits de la personne au Manitoba. Elles ont partagé la bourse de 1 000 $ et elles ont reçu un cadeau créé par un artisan du Manitoba.

Les prix de l'engagement envers les droits de la personne ont été présentés le 8 décembre, à la 8e conférence de la Journée des droits de la personne de l'Association d'éducation juridique communautaire, pour reconnaître la Journée internationale des droits de l'homme, le 10 décembre.

Rapports régionaux

La discrimination ne se limite pas à la ville de Winnipeg. Les services de la Commission des droits de la personne du Manitoba sont offerts partout dans la province.

➢ Brandon et le Manitoba rural

« Où, après tout, commencent les droits de la personne? Dans les petits coins, près de chez soi... si petits qu'ils ne peuvent se voir sur une carte du monde. »
(traduction libre)
Eleanor Roosevelt

Le bureau des droits de la personne de Brandon a deux postes : celui d'agent des droits de la personne et celui d'agent de réception. Au cours de l'année 2000, leurs activités de mobilisation ont compris onze présentations. Ces présentations ont été offertes à divers groupes, allant des écoles aux organismes à but non lucratif et aux entreprises en passant par un Friendship Centre.

Le personnel de Winnipeg et de Brandon a voyagé à Selkirk, à Portage-la-Prairie, à Carman, à Hecla, à Dauphin, à Warren et à Altona pour parler des droits de la personne.

Le personnel a participé à des événements organisés par d'autres organismes, tels que le Friendship Centre, le Assiniboine Community College et les offices régionaux de la santé. Le personnel a aussi offert un Colloque d'une journée sur l'emploi.

Le bureau de Brandon a organisé une journée portes ouvertes le 8 décembre 2000, pour reconnaître la Journée internationale des droits de l'homme. Pour la deuxième année, l'ancienne commissaire, Marion Robinson a dirigé la cérémonie publique aux chandelles. Elle a fait une allocation sur la Charte canadienne des droits et liberté et sur la Déclaration universelle des droits de l'homme.

➢ The Pas et le nord du Manitoba

Le bureau de The Pas a aussi deux postes : celui d'agent de réception et celui d'agent des droits de la personne.

L'agent des droits de la personne régional dans le nord du Manitoba a étendu ses activités de mobilisation en voyageant considérablement et en étant régulièrement disponible au public dans les bureaux de divers organismes, tels que le Thompson Citizenship Council Inc./Multi Culture Centre, la Manitoba Metis Federation et le Flin Flon Friendship Centre.

Le travail de sensibilisation a mené à l'établissement d'une méthode de renvoi servant à toute personne aux prises avec la discrimination, que la personne habite dans une ville du nord, dans une petite ville ailleurs ou dans une réserve.

En 2000, 16 présentations publiques ont été offertes à The Pas, à Flin Flon, à Leaf Rapids et à Thompson.

L'agent des droits de la personne régional a travaillé avec succès auprès de divers organismes et entreprises sur des projets conjoints.

Travailler ensemble sur l'emploi et l'information

L'agent des droits de la personne de The Pas a travaillé avec un employeur important à la mise sur pied d'un comité d'étude de l'emploi pour les autochtones. Le but de ce comité est d'informer les travailleurs autochtones de leurs droits, et de leur offrir une voie de recours s'ils font face à la discrimination en milieu de travail.

La Commission des droits de la personne du Manitoba a aidé le Thompson Citizenship Council Inc./Multi Culture Centre dans le cadre de la publication de son livre, *Discovering the Many Faces of Discrimination in Northern Manitoba*. Ce livre, fondé sur plus de 200 entrevues, contient une série d'histoires illustrant les diverses formes et la portée de la discrimination quotidienne qui est vécue dans le nord du Manitoba. La contribution de la Commission a consisté en des commentaires et des opinions sur chaque histoire. Le personnel de la Commission de The Pas a aussi prêté son assistance au moment de la création ultérieure de la vidéo et des segments radiophoniques basés sur le livre.

L'agent des droits de la personne de The Pas a aidé à la mise en œuvre d'un programme d'équité en matière d'emploi à l'intention d'un établissement scolaire.

Lors de la Journée internationale des droits de l'homme, le public a été invité à une séance d'information non directive au The Pas Friendship Centre.

Avis offerts

- **Avis consultatifs**

De temps à autre, les entreprises, les syndicats, les établissements, et les ministères ou les organismes gouvernementaux veulent considérer les besoins spéciaux de certains groupes lors d'efforts d'embauche ou de la prise d'autres décisions, sans enfreindre le *Code des droits de la personne*.

Le Code comprend des dispositions visant les personnes assujetties aux interdictions, leur permettant d'obtenir un « avis consultatif » écrit qui lie les parties en indiquant si un acte ou une omission de leur part est en accord avec le *Code* ou s'il contrevient au *Code*.

La Commission ne rend pas toujours un avis consultatif en réponse à une demande. Un conseil de sa part suffit parfois à répondre aux questions que se pose un demandeur. Il arrive aussi que l'activité qui fait l'objet de la demande ne soit pas toujours du ressort de la Commission. Dans d'autres cas, l'application du *Code* à une situation particulière est incertaine, et la Commission veille à préserver le droit de quiconque de déposer une plainte relative aux droits de la personne qui concerne l'activité ou la pratique en question.

La Commission a fourni un avis consultatif officiel au cours de l'année.

Manitoba Teachers' Society

La Manitoba Teachers' Society a demandé un avis consultatif relativement aux changements mis en œuvre dans leur régime d'assurance contre l'invalidité prolongée.

Historique

À l'origine, un enseignant qui était en congé d'invalidité prolongée et qui satisfaisait à la définition nécessaire de l'invalidité totale continuait à recevoir l'assurance contre l'invalidité prolongée jusqu'à ce qu'il atteigne l'âge de 65 ans. À ce moment-là, l'enseignant prenait sa retraite et recevait une pension.

Les changements au régime d'assurance contre l'invalidité prolongée rendaient inadmissible aux prestations une personne ayant atteint l'âge de 60 ans, si elle avait aussi 30 ans de services validables.

« Ne détruisez jamais une clôture avant de savoir pourquoi elle a été érigée. »
(traduction libre)
Robert Frost

Selon la Manitoba Teachers' Society, les changements étaient nécessaires afin de garder le plan financièrement solide. Le gestionnaire du plan de la MTS a déclaré qu'une personne ayant droit à une pension après 30 ans d'enseignement toucherait essentiellement le même revenu net que si elle participait à un régime d'assurance contre l'invalidité prolongée.

Voici les seuls choix offerts par les actuaires du plan et l'administration de la MTS :

1. Rendre les prestataires inadmissibles au régime d'assurance contre l'invalidité prolongée plus tôt (p.ex. quand ils deviennent admissibles au régime de retraite);
2. augmenter considérablement les primes du régime d'assurance contre l'invalidité prolongée pour tous les enseignants, car le régime d'assurance contre l'invalidité prolongée est entièrement financé à même les cotisations des enseignants.

Opinion

Le *Code des droits de la personne* interdit la discrimination relativement aux services, prestations, programmes, etc. offerts à une partie du public, sauf si une cause véritable et raisonnable existe en faveur de la discrimination. Il interdit aussi la discrimination relativement aux contrats offerts à une partie du public, sauf si une cause véritable et raisonnable existe.

Le droit jurisprudentiel a suggéré que dans un contexte d'assurance ou dans toute autre situation connexe, les tribunaux sont lents à contester des motifs qui, sont raisonnables du point de vue actuariel pour ce qui est de l'offre ou la retenue de certains types de prestations. Ils mettront l'accent sur la possibilité de mesures raisonnables permettant de ne pas avoir recours à des motifs contestés.

Décision

La Commission a conclu que, en l'absence d'autres choix raisonnables et sains du point de vue actuariel pour modifier le régime d'assurance contre l'invalidité prolongée, le changement tel qu'il a été mis en œuvre était raisonnablement nécessaire pour la saine administration du plan. Il y avait une cause véritable et raisonnable pour la discrimination au sens des dispositions 13(1) et 15(1) du *Code*.

Les commissaires 2000

Les commissaires sont sélectionnés dans divers secteurs géographiques, culturels, sociaux et économiques de la province. Ils sont nommés pour un mandat de trois ans à temps partiel. Ils sont au nombre de dix, dont un président ou une présidente et un vice-président ou une vice-présidente.

➢ **Président**

Kenneth Filkow, c.r., termine son dernier mandat de président de la Commission. Outre ses fonctions de président de la Commission, il exerce le droit à titre d'associé principal au sein du cabinet d'avocats *D'Arcy and Deacon* à Winnipeg. Sa pratique consiste surtout à conseiller des entreprises commerciales. Il a déjà été président de l'ACCDP, l'Association canadienne des Commissions et Conseils des droits de la personne.

➢ **Vice-présidente**

Cheryl Dumont est la vice-présidente de la Commission. Elle est directrice du service de formation et de développement des ressources humaines de la Manitoba Metis Federation. Elle a occupé aussi le poste de conseillère municipale de la M. R. de Saint-Laurent de 1989 à 1997. Durant son poste, elle a siégé à de nombreux comités municipaux et a représenté la municipalité au sein de nombreux conseils. Elle joue aussi un rôle dans la Société Franco-Manitobaine.

Le Dr Amarjit S. Arneja est né dans la région de Punjab, en Inde, et a émigré à Winnipeg en 1973. Il est commissaire depuis 1994. Il est professeur agrégé de médecine à l'Université du Manitoba et travaille aussi dans les domaines de la médecine clinique, de l'enseignement et de la recherche. Il a déjà été rédacteur du bulletin de la *Manitoba Tennis Association*, dont il a aussi été le directeur pendant plusieurs années. Actuellement, le docteur Arneja est directeur et administrateur de la *India Association of Manitoba*. Il est aussi membre actif de divers organismes culturels, communautaires et religieux.

Alfredo (Fred) Arrojado est conseiller en assurance chez Zurich du Canada Compagnie d'Assurance-Vie. Il a un baccalauréat en administration des affaires. Fred est le directeur général de CTICS, une entreprise de consultation en immigration. Il est aussi un intermédiaire juridique communautaire agréé auprès de l'Association d'éducation juridique communautaire. Il est président sortant de la *Philippine Association of Manitoba*, et membre du conseil du programme MEBAC de la Banque de développement du Canada. En outre, il joue un rôle actif comme bénévole au sein de la collectivité et aide les nouveaux immigrants à régler des questions d'établissement et d'immigration.

Randal Smith a été admis au barreau en 1980. Il est avocat pour le groupe des droits des autochtones du ministère fédéral de la Justice. Il est l'ancien président de l'Association du barreau du Manitoba et il écrit régulièrement des articles sur des questions juridiques. M. Smith a aussi occupé le poste d'arbitre en vertu du *Code canadien du travail* et de président du tribunal de révision du Régime de pensions du Canada.

Dianne Vandewater a obtenu son baccalauréat ès arts (majeure en français) à l'Université du Manitoba en 1990. Elle habite Winnipeg et travaille actuellement chez Faneuil ISG Inc. comme représentante dans le domaine des téléservices. Elle participe activement à la vie paroissiale et communautaire.

➢ Nouveaux commissaires

Janet Baldwin est une nouvelle commissaire à la Commission. Elle a enseigné le droit à l'Université du Manitoba pendant 31 ans. Janet a été engagée dans les questions d'égalité et de diversité à l'université, où elle a siégé en tant que présidente du Conseil consultatif du président sur la situation de la femme (*President's Advisory Council on Women)* et directrice du Women's Secretariat. Elle a révisé les politiques des droits de la personne et du harcèlement sexuel de l'université. Actuellement, Janet est aussi membre d'une équipe de liaison avec les organismes pour l'allocation des investissements communautaires de Centraide. Elle est mariée et a deux enfants adolescents.

Roberta Frederickson est une déléguée syndicale au sein de la Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile et a été nommée à la Commission cette année. Elle est une employée de longue date de l'hôtel Fort Garry à Winnipeg et elle possède une grande expérience dans les problèmes liés au milieu de travail. Ses intérêts comprennent les droits de la personne et elle enseigne maintenant aux membres de la Travailleurs et travailleuses canadien(ne)s de l'automobile de Winnipeg les lois sur les droits de la personne et les questions connexes. Roberta a une fille.

Kemlin Nembhard a obtenu un baccalauréat ès arts de la University of Winnipeg avec une majeure en études environnementales, en études sociales et économiques et en géographie. Elle travaille en tant qu'éducatrice en santé communautaire des femmes pour le Réseau canadien pour la santé des femmes. Elle est aussi membre du conseil d'administration de Herizons et elle joue un rôle actif comme bénévole avec CHO!CES. Kemlin est très engagée dans le mouvement de justice sociale, surtout dans les questions d'antiracisme et des femmes. Elle travaille aussi sur les questions d'économie alternative.

Yvonne Peters a été nommée à la Commission cette année. Elle détient un baccalauréat ès arts et un baccalauréat en droit de la University of Saskatchewan et un baccalauréat en service social de la University of Regina. Elle exerce la loi des droits à l'égalité à Winnipeg, en offrant des consultations juridiques et des conseils aux syndicats, aux groupes communautaires, aux groupes des droits de la personne, au secteur des entreprises et aux gouvernements. Dans le cadre de son travail communautaire, elle est membre du Comité des droits à l'égalité du Programme de contestation judiciaire et membre du conseil d'administration de la Women's Health Clinic.

Initiatives 2001

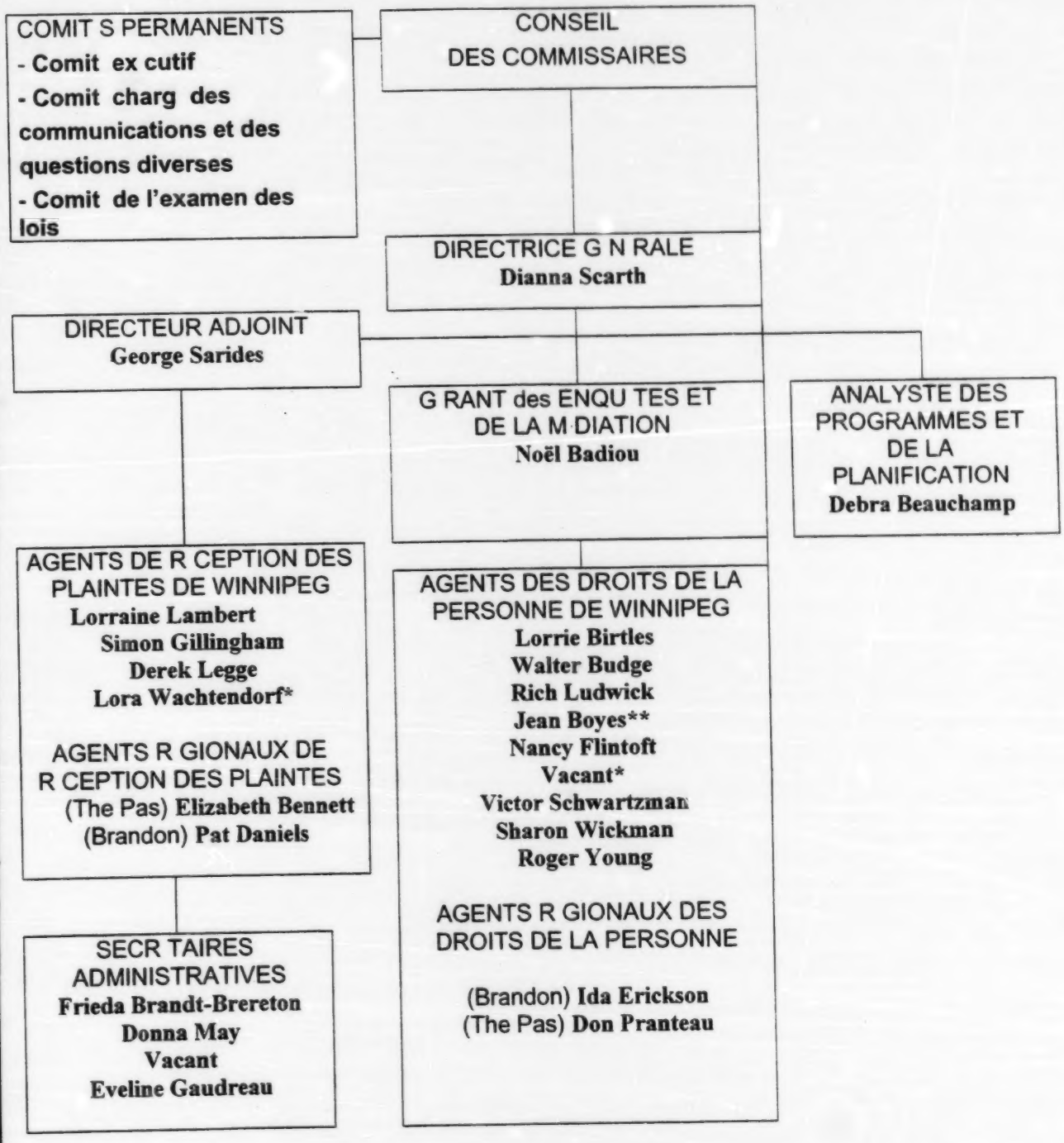
« Mon intérêt est dans l'avenir, car je vais y passer le reste de ma vie. » (traduction libre)
Charles F. Kettering

Le Conseil des commissaires établit les politiques qui déterminent la manière dont le personnel professionnel administre les programmes et les activités de l'organisme. Ce Conseil est également chargé de déterminer la suite à donner à toutes les plaintes et de formuler des avis consultatifs qui lient les parties.

Au cours de la prochaine année, le Conseil considérera l'élargissement possible des domaines de compétences de la Commission pour inclure, par exemple, les questions relatives à la pauvreté et aux sans-abri. Le Conseil a annoncé que la Commission mettra davantage l'accent sur les plaintes de discrimination systémique. Bien que le Conseil n'ait presque pas exercé son droit de déposer ses propres plaintes par le passé, il étudiera la possibilité d'en faire déposer par la Commission plus souvent pour traiter de la discrimination systémique.

La Commission est prête à défendre les questions importantes des droits de la personne, même si elles dépassent sa compétence légale. La Commission est engagée à concevoir des programmes offrant des services aux Autochtones d'une façon plus accessible et respectueuse de la culture, et à renouveler ses liens avec les diverses communautés de la province.

ORGANIGRAMME DE LA COMMISSION DES DROITS DE LA PERSONNE DU MANITOBA



*à mi-temps
** 0,7 AP

Statistiques

Dossiers de résolution soumis à un règlement rapide :

Activité	Nombre de dossiers	%
13(1) Services	12	20,7 %
14(x) Emploi	38	65,5 %
16(1) Logement	5	8,6 %
19(x) Harcèlement	3	5,2 %
20(1) Représailles	0	0%
TOTAL	**58**	**100 %**

Motif	Nombre de dossiers	%
Âge	9	15,6 %
Ascendance	8	13,7 %
Origine nationale	23	39,7 %
Incapacité	5	8,6 %
État matrimonial ou état civil	2	3,4 %
Sexe (y compris la grossesse)	9	15,6 %
Orientation sexuelle	2	3,4 %
TOTAL	**58**	**100 %**

Dossiers de plaintes officielles

Activité	Nombre de dossiers	%
13(1) Services	44	16,9 %
14(x) Emploi	162	62 %
16(1) Logement	7	2,7 %
19(x) Harcèlement	41	15,7 %
20(1) Représailles	6	2,3 %
15, 17, 18 Autres	1	0,4 %
Total	261	100 %

Motif	Nombre de dossiers	%
Âge	17	6,5 %
Ascendance	*(48) 47	18 %
Origine nationale	*(2) 1	0,4 %
Incapacité	*(85) 83	31,8 %
État matrimonial/État civil	13	5 %
Convictions politiques	2	0,8 %
Religion	*(6) 5	1,9 %
Sexe (y compris la grossesse)	*(80) 78	29,9 %
Orientation sexuelle	10	3,8 %
Source de revenu	1	0,4 %
Autres	4	1,5 %
Total	261	100 %

* Veuillez noter que certaines plaintes comprennent des motifs multiples et que le chiffre dans la colonne « (Nombre de dossiers) » indique le nombre total de motifs dans toutes les plaintes déposées.

Total 2000 - Règlements rapides et plaintes officielles par activité

Activité	Nombre de dossiers	%
13(1) Services	56	17,6 %
14(x) Emploi	200	62,6 %
16(1) Logement	12	3,8 %
19(x) Harcèlement	44	13,8 %
20(1) Représailles	6	1,9 %
15, 17, 18 Autres	1	0,3 %
Total	**319**	**100%**

Total 2000 - Règlements rapides et plaintes officielles par motif

Motif	Nombre de dossiers	%
Âge	26	8 2 %
Ascendance	55	17,2 %
Origine nationale	*(2) 1	0,3 %
Incapacité	*(108) 106	33,2 %
État matrimonial ou état civil	18	5,6 %
Convictions politiques	2	0,6 %
Religion	*(8) 7	2,2 %
Sexe (y compris la grossesse)	*(89) 87	27,3 %
Orientation sexuelle	12	3,8 %
Source de revenu	1	0,3 %
Autres (motifs analogues)	4	1,3 %
Total	**319**	**100 %**

*Veuillez noter que certaines plaintes comprennent des motifs multiples et que le chiffre dans la colonne « (Nombre de dossiers) » indique le nombre total de motifs dans toutes les plaintes déposées.

Plaintes officielles déposées – Rapport de fin d'année 2000

Plaintes officielles reportées de 1999		208
Plaintes officielles déposées en 2000		+ 261
	Total	469
Dossiers de plaintes officielles fermés en 2000		- 223
Dossiers des plaintes officielles reportés à l'année civile 2001		= 246

État des plaintes reportées à l'année civile 2001 :		
Enquête en cours		187
En médiation préalable		41
En médiation dirigée		18
	Total	246

PLAINTES OFFICIELLES DÉPOSÉES

1390	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000
245	*265*	*216*	*149*	*150*	*169*	*218*	*308*	*262*	*252*	*261*

Suite donnée aux plaintes officielles déposées, par activité

Activité (Nombre de dossiers)	Médiation préalable	Règlement en milieu d'enquête	Retrait/ abandon	Rejet	Règlement en médiation dirigée	Renvoi en arbitrage	Autres**
13(1) Services (34)	3	2	5	18	0	4	2
14(x) Emploi (131)	16	16	25	50	6	11	7
16(1) Logement (8)	0	1	2	4	0	1	0
19(x) Harcèlement (42)	12	2	5	16	4	0	3
20(1) Représailles (8)	0	0	1	6	0	1	0
Totaux (223)	31	21	38	94	10	17	12

Suite donnée aux plaintes officielles déposées par motif

Motif (Nombre de dossiers)	Médiation préalable	Règlement en milieu d'enquête	Retrait / Abandon	Rejet	Règlement en médiation dirigée	Renvoi en arbitrage	Autres**
Âge (23)	1	0	9	9	0	1	3
Ascendance (33)	5	1	5	19	1	1	1
Origine nationale (2)	0	0	0	2	0	0	0
Incapacité (61)	8	11	10	21	3	4	4
État matrimonial/état civil (16)	3	2	2	7	0	2	0
Convictions politiques (0)	0	0	0	0	0	0	0
Religion (4)	0	0	1	3	0	0	0
Sexe (77)	12	7	10	30	6	8	4
Orientation sexuelle (6)	2	0	1	2	0	1	0
Source de revenu (1)	0	0	0	1	0	0	0
Totaux (223)	31	21	38	94	10	17	12

**** Veuillez noter que les 12 « autres » dossiers se rapportaient à des cas où les poursuites se sont terminées à la suite d'un règlement de l'affaire par les parties sans la participation de la Commission.**